

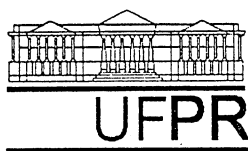
ZINARA MARCET DE ANDRADE NASCIMENTO

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A REINSERÇÃO
PRODUTIVA DOS PEDEVISTAS DO BANESTADO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre, Programa de Pós-
Graduação em Educação, Setor de Educação,
Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jussara M.T. Puglielli Santos

CURITIBA
2001



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

CERTIFICO, ainda, que a Dissertação: "**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A REINSERÇÃO PRODUTIVA DOS PEDEVISTAS DO BANESTADO**", foi aprovada em arguição pública pela Banca Examinadora composta pelos seguintes Professores: PROF^a DR^a JUSSARA MARIA TAVARES PUGLIELI SANTOS (Presidente); PROF^a DR^a ACACIA ZENEIDA KUENZER (Membro Titular); PROF. DR. CLAUS GERMER (Membro Titular), os quais conferiram, respectivamente, os resultados abaixo:

Professores

JUSSARA M^a TAVARES PUGLIELI SANTOS

ACACIA ZENEIDA KUENZER

CLAUS GERMER

Apreciação

aprovada (20 créditos)

aprovada (20 créditos)

aprovada (20 créditos)

CERTIFICO, finalmente, que, diante do disposto no Regimento do Curso, os resultados acima referidos, obtidos pelo (a) interessado (a) nomeado (a), resultam na aprovação do (a) mesmo (a) como MESTRE EM EDUCAÇÃO, com atribuição de 20 (vinte) créditos.



Curitiba, 23 de outubro de 2001.

[Assinatura]
Prof. Dr. Carlos Eduardo Vieira
Coordenador do Programa de
Pós-Graduação em Educação

Aos trabalhadores do Banestado, em especial àqueles que participaram das muitas batalhas de resistência que foram travadas durante a fase anterior à privatização.

AGRADECIMENTOS

Foram muitas as pessoas que contribuíram para a realização desta pesquisa, algumas de forma decisiva, às quais desejo externar meu reconhecimento.

Agradeço, inicialmente, à Professora Dra. Jussara Maria Tavares Puglielli Santos, minha orientadora, que ao acompanhar todas as dificuldades enfrentadas durante o percurso de realização deste trabalho, com carinho, dedicação e firmeza, soube me conduzir e incentivar, possibilitando-me vencer os muitos desafios encontrados, contribuindo de forma ímpar para a concretização desta pesquisa.

À Professora Dra. Acácia Kuenzer, cujas investigações elaboradas no campo do ensino e da Educação têm despertado o entusiasmo de muitos pela linha de pesquisa Educação e Trabalho do Mestrado em Educação da Universidade Federal do Paraná.

Ao Professor Dr. Claus Germer, que tive a grata satisfação de conhecer durante os encontros do “Grupo de Estudos Marx” e que posteriormente permitiu a participação dos alunos da Educação na disciplina ofertada “Tópicos Especiais de Economia Política”, sempre transmitindo seus vastos conhecimentos acerca da teoria marxista, possibilitando-nos ampliar a compreensão do mundo em que vivemos.

A todo o corpo docente da Universidade Federal do Paraná e funcionários, em especial aos do setor do Programa de Pós-Graduação em Educação, cuja dedicação tem permitido não só a existência do referido programa, mas a continuidade da Universidade Pública.

À amiga Elza que ao ouvir com paciência minhas angustias e ansiedades, transmitiu-me coragem para seguir em frente, além ter sido, enquanto mestranda, a principal incentivadora para minha participação deste programa de pós-graduação.

Aos colegas do Banestado, Gilberto (Cabelo), Antonio Gilson, Ivanício, Paulinho, Alaor, Roberto, Daniel Andrasko, Lourdes, Adeli, Durce, Maria Lúcia, que no transcorrer dos anos e das lutas se transformaram em amigos e amigas inesquecíveis.

Aos muitos companheiros dos Sindicatos de Bancários do Paraná, em especial, à Izabel e Donizeti (Curitiba), à Marisa (Toledo), à Eliana, à Detinha, ao Chico e ao Ceará (Londrina), à Ivone (Cornélio Procopio) e *in memoriam* ao companheiro Roberto Pinto Ribeiro (assessor jurídico da FETEC/PR), sindicalistas e companheiros que verdadeiramente têm se dedicado às causas da categoria bancária.

Ao estimado Daniel Passos, técnico do DIEESE que por muitos anos assessorou o movimento sindical bancário no Paraná, pela sua especial dedicação às questões do Banestado.

Aos pedevistas do Banestado que ao concederem as entrevistas imprescindíveis para a realização desta pesquisa e revelarem suas experiências pessoais e profissionais de banestadenses, permitiram-me conhecer ainda um pouco mais a história do Banestado enquanto instituição paranaense.

Aos colegas do Mestrado, Eliane, Regina, Fátima, Márcia, Olga, Sandro e Armenes, pela oportunidade do aprendizado coletivo.

Às queridas amigas Durce, Lu e Angelis, com as quais pude partilhar estes últimos anos de Banestado.

Aos meus pais, irmão e filha que sempre estiveram presentes e mesmo discordando de muitas das minhas posições, auxiliaram-me de todas as formas possíveis durante este período tão importante de minha vida.

A todos manifesto meu afeto e minha gratidão.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS	VIII
LISTA DE QUADROS	X
RESUMO	XI
ABSTRACT	XII
APRESENTAÇÃO	1
1. O BANESTADO: SUA HISTÓRIA E SUA FORÇA DE TRABALHO	24
1.1 A constituição do Banestado no contexto das políticas econômicas do Paraná	26
1.2 Ganhos e perdas da força de trabalho do Banestado ao longo de sua história	69
1.3 Os programas de demissão voluntária no Banestado: seus significados	89
2 - A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A REINSERÇÃO DOS PEDEVISTAS DO BANESTADO.....	117
2.1 Sobre a qualificação.....	118
2.2 A concepção de qualificação utilizada pelo Banestado.....	123
2.3 Os programas de demissão e as reinserções produtivas.....	130
2.3.1 As direções dadas aos programas de demissão voluntária..... no Banestado (1997-1999)	130
2.3.2 Os pedevistas do Banestado e suas condições sociais.....	135
2.3.3 A qualificação profissional dos pedevistas do Banestado.....	142
2.3.3.1 Formação escolar e em serviço	142
2.3.4 Experiências dos pedevistas do Banestado	149
2.3.4.1 Experiências anteriores	149
2.3.5 O percurso profissional, as experiências e as dificuldades durante o exercício da atividade bancária no Banestado	154
2.3.6 A reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado.....	163
2.3.7 As adesões aos programas de demissão voluntária.....	171
CONCLUSÕES	177
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	197

ANEXOS

Anexo 1 - Roteiro de perguntas semi-estruturadas elaborado para a coleta de dados com os pedevistas entrevistados	206
Anexo 2 - Evolução dos dados econômicos e financeiros do Banestado 1994 – 1999	210
Anexo 3 - Codificação de Documentos e Serviços nº 13, de 09 de dezembro de 1974 que normatizava cargos e carreiras do Banestado	211
Anexo 4 Plano de Carreiras de 1985 criado através da resolução nº 037/85 de 14 de novembro de 1985.	213
Anexo 5 – Plano de Cargos e Salários vigente na ocasião da privatização do Banestado em outubro de 2000	224

LISTA DE ABREVIATURAS

AB – Associação dos Funcionários do Banestado
ABAS – Associação Banestado Administradora de Serviços
ACARPA – Associação de Crédito e Assistência Rural do Paraná
ADMPE – Administração de Pessoal
AFAB – Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado
BACEN – Banco Central do Brasil
BADEP – Banco de Desenvolvimento Econômico do Paraná
BANERJ – Banco do Estado do Rio de Janeiro
BANEBA – Banco do Estado da Bahia
BANRISUL – Banco do Estado do Rio Grande do Sul
BDB – Bom Dia Banestado
BEA – Banco do Estado de Alagoas
BESC – Banco do Estado de Santa Catarina
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social
BRDE – Banco Regional de Desenvolvimento Econômico
CAE – Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal
CDS – Codificação de Documentos e Serviços
CELEPAR – Companhia Paranaense de Processamento de Dados
CIN – Centro Internacional de Negócios
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CMG – Certificado de Mercadorias com Emissão Garantida
CNB – Confederação Nacional de Bancários
CODEPAR – Crédito Financiamento e Investimento
COPASA – Companhia Paranaense de Silos e Armazéns
COPEL – Companhia Paranaense de Energia Elétrica
CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito
CREDIPAR – Companhia de Crédito Imobiliário do Paraná
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DER – Departamento de Estradas e Rodagens
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos
FCVS – Fundo de Compensação de Variação Salarial
FDE – Fundo de Desenvolvimento Econômico
FETEC – Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito
FINAME – Financiamento de Máquinas e Equipamentos Agrícolas
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNBEP – Fundo de Pensão Multipatrocinado Banestado
FUNDEPAR – Fundação Educacional do Paraná
FENABAN – Federação Nacional de Bancários
FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos
GRAZUL – Clube de Investimentos Gralha Azul
HSBC – Hong Kong Shanghai Bank Corporation
IGP – Índice Geral de Preços
ISO – International Organization Standardization
INSS – Instituto Nacional de Previdência Social

LFTA – Letras Financeiras do Tesouro – série A
LFTB – Letras Financeiras do Tesouro – série B
MERCOSUL – Mercado Comum do Cone Sul
MP – Medida Provisória
PASS – Plano de Assistência Médica Banestado
PDV – Programa de Demissão Voluntária
PDE – Programa de Desligamento Espontâneo
PDSI – Plano Diretor de Sistemas de Informação
PL – Patrimônio Líquido
PLADEP – Plano de Desenvolvimento Econômico
PME – Pesquisa Mensal de Emprego
PNDA – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROAGRO – Programa de Garantia da Atividade Agropecuária
PROVOPAR – Programa do Voluntariado Paranaense
PUC – Pontifícia Universidade Católica
QPNE – Quadro de Provimento Não Efetivo
RAET – Regime de administração especial temporária
S.A. – Sociedade Anônima
SANEPAR – Companhia de Saneamento do Paraná
SEIC – Secretaria Especial da Indústria e Comércio
SELIC – Sistema Especial de Liquidação e Custódio
SPC – Secretaria de Previdência Complementar
TELEPAR – Telecomunicações do Paraná
SUSEP – Superintendência de Seguros Privados
TJLP – Taxa de Juros a Longo Prazo
UFPR – Universidade Federal do Paraná
URV – Unidade Referencial de Valor

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Demonstrativo da diminuição dos postos de trabalho no Brasil com indicação de alguns bancos	04
QUADRO 2	Número de funcionário do Banestado 1990 – 2000	13
QUADRO 3	Entrevistas realizadas com pedevistas do Banestado dos programas de demissões voluntárias de 1997, 1998 e 1999	20
QUADRO 4	Níveis salariais e gênero dos pedevistas entrevistados do Banestado	136
QUADRO 5	Cargos exercidos pelos pedevistas entrevistados	154
QUADRO 6	Atividades profissionais exercidas pelos pedevistas	170

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo a análise da relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva de ex-funcionários do Banestado que aderiram aos programas de demissão voluntária dos anos de 1997, 1998 e 1999, programas estes utilizados pelas empresas para o enxugamento de seus quadros funcionais na efetivação dos ajustes inerentes à reestruturação produtiva na atual fase de acumulação do capital. Assim sendo, a partir de um estudo de caso, foram realizadas entrevistas com os ex-bancários de Curitiba e da Região Metropolitana que optaram pelos referidos programas de desligamento, buscando verificar qual o significado e a importância da qualificação profissional obtida por estes trabalhadores, enquanto exerciam a atividade bancária, para o desempenho da nova atividade profissional. Na busca de tal compreensão, considerou-se a qualificação profissional em suas três dimensões: formação escolar, formação em serviço e experiências adquiridas, sendo esta concepção norteadora do roteiro das entrevistas. Os dados das entrevistas surpreenderam ao revelar que houve a reinserção para praticamente todos os pedevistas. Contudo, ratificaram os estudos existentes acerca das transformações do mundo do trabalho no atual estágio das forças produtivas. Ou seja, para a maioria dos pedevistas a reinserção produtiva se deu em condições de maior precariedade, num mercado de trabalho marcado por alguma porosidade, como é o caso da Região Metropolitana de Curitiba, segundo pesquisas coordenadas por Macedo (2000). Outro dado substantivo apontado nas entrevistas, este desafiador e determinante para a análise pretendida, foi a convicção dos pedevistas ao afirmarem ter tomado a decisão correta ao aderir aos programas de demissão voluntária, mesmo reconhecendo a importância do banco em suas vidas, em especial ao acúmulo de experiências em decorrência das múltiplas oportunidades profissionais vividas na instituição, assim como o reconhecimento das condições de trabalho anteriores proporcionadas pelo Banestado serem melhores do que as relativas à atual atividade profissional. Feitas tais constatações, julgou-se procedente recuperar o processo de constituição do banco e da sua força de trabalho para se compreender tanto o papel desempenhado pelos referidos programas de desligamento do Banestado, como os enfoques de qualificação profissional ofertados aos banestadenses ao longo do exercício da atividade bancária. Concluiu-se, após a análise dos dados que realmente houve uma articulação entre a reinserção produtiva e a qualificação profissional dos pedevistas banestadenses, além de que muito provavelmente no Banestado tais programas cumpriram não só o papel administrativo ao reduzir a força de trabalho, mas também o papel político ao diminuir a resistência do corpo funcional através do desligamento uma parcela significativa de seus trabalhadores, principalmente dos que tinham mais tempo de banco e que teriam mais elementos para justificar a existência e a continuidade da instituição bancária paranaense perante o processo de privatização.

ABSTRACT

This dissertation studies the process of reintegration of former Banestado Bank employees in the labour market after a wave of voluntary lay-offs which took place during the late 1990's. Its main objective is to analyze whether or not such a reintegration was made easier by the level of professional qualification acquired at the bank. Interviews were conducted with former employees in order to assess the degree of professional qualification attained by those employees during their employment years. The interviews were realized in Curitiba and Metropolitan Region. Professional qualification is analysed from the point of view of its three dimensions: school formation, work formation and experiences. The results reveal a surprising degree of reintegration in the labour market. Such reintegration however, carries with it all the problems of the present day precariousness of the labour market, although with some regional particularities as shown by Macedo (2000). Another important result of the study is the conviction of the interviewees as to their decision: none of them came to regret their decision to quit the bank. This is all the more interesting on the face of the importance that the bank has had in their professional life. As a consequence of this, we judged necessary to introduce a chapter on the construction process of the bank and its experiences of professional qualification in such organization. The main conclusions of this dissertation are that professional qualification indeed facilitates reintegration of the employees in the labour market. Moreover, the voluntary lay-off programs were successful in the process of downsizing of the bank as well as a means to diminish labour resistance, especially among senior employees.

APRESENTAÇÃO

A internacionalização do capital na atual fase de desenvolvimento das forças produtivas tem causado inúmeras e significativas mudanças nos setores produtivo e financeiro, bem como tem gerado diferentes formas de pensar e de agir nas mais diversas relações sociais, em especial para aquelas que dizem respeito à classe trabalhadora.

O avanço científico e tecnológico decorrente deste intenso e contínuo desenvolvimento tem possibilitado o processo de globalização da economia, no qual o setor financeiro é considerado “mundializado”, ou seja, a sua principal mercadoria, o dinheiro, transformou-se num bem global, capaz de navegar por todas as nações através comandos alfa-numéricos.

As instituições financeiras enfrentando a concorrência internacional buscam mecanismos que lhes permitam enfrentar a competitividade cada vez mais acentuada do setor. Entre estes mecanismos estão os processos de fusões, incorporações e privatizações dos bancos públicos, que permitem centralizar capitais cada vez maiores possibilitando não só o acúmulo de riquezas, mas o acúmulo de poder.

Diante desta realidade, a categoria bancária foi drasticamente afetada, tendo como uma das graves conseqüências a redução dos postos de trabalho. No Brasil, o sistema financeiro que hoje agrega menos de 400 mil bancários, chegou a contar com aproximadamente um milhão de trabalhadores na década de 80, cuja porção mais significativa era formada por escriturários e auxiliares¹.

Neste cenário muda também o perfil da categoria bancária que passa a ser formada por trabalhadores com idade mais avançada² e com maior escolaridade³. Assim, ao

¹ Segundo dados da revista Cadernos CNB, uma publicação da executiva da Confederação Nacional de Bancários, Nº 2 – julho/agosto de 1998, em 1986 a categoria bancária era formada por 978.600 trabalhadores, incluindo-se neste dado os que trabalhavam com seguros e capitalização, sendo 419.009 escriturários e auxiliares, 122.614 chefias intermediárias, 120.920 caixas e pagadores, 43.964 direção e gerência, 3.347 analistas e programadores.

² O Balanço Social dos Bancos de 1999 editado pela Federação Brasileira das Associações de Bancos (FEBRABAN) mostra que a pirâmide etária dos bancários registrou um crescimento de 6% no número de pessoas com idade superior a 40 anos entre 1997 e 1999 ao mesmo tempo que houve uma redução de 3% no número de bancários com menos de 30 anos.

³ Sônia Lorangeira no seu artigo publicado na revista Educação & Sociedade nº 61, 1997, “Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90”, aponta que no período de 1994 a 1996 observa-se uma elevação do percentual de bancários com nível superior completo e com pós-graduação que passou de 28,6% para 34,5%.

mesmo tempo em que o trabalho bancário é facilitado pelo avanço tecnológico, os que desejam permanecer na atividade bancária buscam novas e maiores qualificações profissionais que de alguma forma lhes garanta o emprego no setor.

Contudo, o desenrolar dos fatos sociais, políticos e econômicos, a exemplo dos investimentos tecnológicos que permitem a troca do trabalho vivo pelo trabalho morto, levaram a categoria bancária a perceber que o aumento da escolaridade, de forma isolada, não se constitui em instrumento suficiente para impedir a extinção de muitos postos de trabalho e o esvaziamento da categoria. Junto aos demais trabalhadores da sociedade contemporânea, assistem às recentes mudanças do sistema financeiro nacional em função da “mundialização do capital” que se caracterizam pelas fusões e aquisições de bancos privados e pelas privatizações de bancos estatais, medidas que via de regra acabam por gerar demissões aos trabalhadores de empresas do setor financeiro e a precarizar as condições de trabalho, agravando mais e mais as diferenças sociais existentes⁴.

Conhecedores desta situação e das tendências do sistema financeiro nacional, o qual segue os ditames de organismos internacionais de financiamento a exemplo do Fundo Monetário Internacional, as entidades de representação dos bancários passam a insistir na garantia de emprego como uma das reivindicações por ocasião da negociação na data-base, esclarecendo os bancários sobre a tendência da diminuição dos postos de trabalho⁵ no setor financeiro.

Nesta luta entre banqueiros x bancários, onde o Estado faz o papel de banqueiro nas instituições públicas e de economia mista, os bancos procuram cada vez mais reformular suas estruturas, reorganizar os seus métodos de trabalho e investir em tecnologias que reduzam seus custos operacionais e administrativos, que os possibilitem disputar e permanecer num mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

⁴ Segundo o DIEESE, uma das razões que explicam as mudanças em curso no setor bancário estaria no fato de que ao buscar ampliar a presença no mercado financeiro os bancos realizam as fusões, aquisições e a formação de associações e parcerias, particularmente com bancos internacionais, sendo comum a todos os bancos a ênfase no controle e redução das despesas administrativas, em especial com pessoal.

⁵ O jornal publicado pela CNB/CUT em agosto de 2000 evidencia à categoria a necessidade de ampliar os empregos uma vez que durante a década de 90 os bancos fecharam 400 mil postos de trabalho – a metade dos empregos do setor. Desta forma, a garantia no emprego e a adoção de mecanismos que possam gerar mais postos de trabalho formam os principais eixos da campanha salarial de 2000.

Dentre outras fórmulas de enxugamento da “máquina administrativa”, os bancos passam a adotar os **programas de desligamento voluntário**, oferecendo incentivos atrativos aos bancários para que estes, de livre arbítrio, buscassem seus desligamentos.

E assim, timidamente, causando muita polêmica na opinião pública, pouca aceitação dos bancários e muitas críticas por parte da esquerda organizada, surgiram os primeiros programas de demissão voluntária que com o passar dos anos foram se banalizando no dia a dia da categoria bancária.

Com as demissões e as adesões aos planos de incentivo ao desligamento, o número de trabalhadores bancários diminuiu. Segundo os dados da última pesquisa realizada pelo DIEESE a pedido da Confederação Nacional de Bancários da Central Única dos Trabalhadores, “O Rostos dos Bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário, em dezembro de 2000, a categoria bancária era composta por 387.919 trabalhadores. Em estudo anterior realizado por Lorangeira (1997), esta já apontava que:

“A redução do número de bancários no período 1989-1996 foi de cerca de 40%, passando de 821.424 para 497.109; apenas no período de julho a dezembro de 1996, foram eliminadas 147.833 vagas no setor financeiro (Boletim do Banco Central do Brasil, abril 1994; Caged, MTb, Folha de São Paulo, 9/3/1997; Febraban 1996). A estimativa é de que haja redução de mais 30% do número de bancários, nos próximos cinco anos (espera-se, também, a redução de número de bancos no País: segundo estudo recente, a economia brasileira não comportaria atualmente mais do que 150 bancos)”. (LORANGEIRA, 1997, p.113)

Corroborando com as afirmações de feitas por Lorangeira (1997), o quadro abaixo, um dos muitos elaborados sistematicamente pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos acerca da evolução do emprego bancário no Brasil, aponta a redução do número de empregados de algumas das instituições financeiras atuantes no sistemas financeiro nacional que por motivos específicos, de ordem conjuntural ou estrutural, realizaram significativa redução da sua força de trabalho no período de 1989 a 1999, ocasionando a eliminação de 406.315 postos de trabalho.

1-Quadro demonstrativo da diminuição dos postos de trabalho no Brasil com a indicação de alguns bancos:

Banco	1989	1994	1999
Total no Brasil	800.780	567.031	406.315
Banco do Brasil	134.376	119.380	69.437
Bradesco	104.269	60.742	47.251
Itaú	77.499	37.119	29.982
HSBC-Bamerindus	40.671	30.434	18.845
Unibanco	26.847	17.034	18.840

Fonte: Relatórios das Administrações

Elaboração: DIEESE – Subseção CNB/CUT

Observamos que pelas informações presentes no quadro, dispostas em ordem decrescente de números absolutos, o Banco do Brasil é a instituição que apresenta o maior número de desligamentos no período, ou seja 64.939 demissões. Contudo, em termos relativos, o maior percentual de desligamentos apresentado se refere ao Itaú, que pelos números indicados, em 1999 possuía apenas 38,69% da força de trabalho de 1989 e o banco com a maior preservação de quantidade de funcionários foi o Unibanco que em 1999 possuía 70,18 % da quadro de 1989⁶.

Neste processo de redução da categoria bancária um dos instrumentos utilizados têm sido os Programas de Demissão Voluntária. Muito embora não tenha sido possível demonstrar numericamente o papel destes programas de demissão nos processos de enxugamento da categoria em questão, é inegável a sua participação em especial ao que diz respeito aos bancos estatais. Neste sentido, podemos exemplificar com o Programa de Demissão Voluntária realizado pelo Banco do Brasil em 1995, que segundo Campos (2000), “...conseguiu a adesão de treze mil e trinta e quatro pessoas , dispostas a abandonar seu emprego no Banco do Brasil. ... Depois desta pioneira experiência, muitas outras empresas vêm utilizando esta forma de demissão ...” (CAMPOS, 2000, p.84)

No entanto, pouco se sabe sobre a continuação produtiva destes trabalhadores que deixaram a atividade bancária em troca de incentivos financeiros.

⁶ Para o período especificado, 1989 a 1999, o quadro acima indica que a força de trabalho mantida pelos bancos realcionados foi: 51,67% no Banco do Brasil, 45,32% no Bradesco, 38,69% no Itaú, 46,33% no HSBC e 70,17% no Unibanco.

O que tem acontecido com estes ex-bancários que de certa forma perderam seus empregos? Necessitaram continuar a vender a sua força de trabalho? Como o fizeram? Foram para outros ramos produtivos ou se recolocaram no setor bancário? Existe alguma relação entre a nova atividade profissional e a desempenhada na atividade bancária? Será que os aprendizados que obtiveram durante o tempo em que exerceram cargos baseados na organização taylorista/fordista foram suficientes para a reinserção no mercado de trabalho na fase de acumulação flexível do capital? As experiências e aprendizagens obtidas foram ou não determinantes para as suas reinserções? Conseguem os pedevistas com suas experiências profissionais de trabalhadores bancários, exercer outras atividades profissionais que lhes permitam manter as mesmas condições materiais de existência proporcionadas pela atividade bancária? Enfim, qual a relação entre a qualificação profissional dos bancário e a reinserção produtiva destes trabalhadores?

Como parte do esforço de buscar respostas para as questões anteriormente indicadas, a presente investigação pretende verificar em que medida a qualificação profissional foi fator determinante e suficiente, ou não, para a busca e o desenvolvimento de novas atividades profissionais de ex-bancários que aderiram aos programas de demissão voluntária, no presente estudo limitamo-nos a um estudo de caso: os pedevistas do Banestado.

O interesse pelo estudo sistematizado sobre a qualificação profissional adquirida com o acúmulo das experiências relativas às práticas das atividades bancárias perante a nova atividade produtiva dos pedevistas do Banestado surgiu de dois motivos. Primeiro, pelo fato de ter trabalhado por praticamente dezesseis anos na atividade bancária da referida instituição tendo aderido ao Programa de Desligamento Voluntário em abril de 2001, após a privatização do banco estadual na gestão de governo Jaime Lerner, tendo sido adquirido pelo banco Itaú. Segundo, em razão da constatação de tratar-se de um tema bastante atual, polêmico e ainda não estudado, pois do que conhecemos acerca da literatura específica sobre a qualificação de trabalhadores do setor bancário, ainda não houve algum que buscasse investigar a importância desta qualificação na procura e na reinserção em uma nova atividade profissional.

O tema escolhido como objeto da pesquisa em questão, “A reinserção produtiva e a qualificação profissional dos pedevistas do Banestado”, foi definido enquanto cursávamos

as últimas disciplinas nas quais debatíamos acerca das transformações do mundo do trabalho e as consequências destas sobre o processo de formação da vida dos trabalhadores, pois, ao mesmo tempo, vivíamos toda a preparação para a venda do Banestado, banco estadual que por quase 72 foi uma das instituições que esteve diretamente associada às direções dadas pelos diferentes governos estaduais ao desenvolvimento social e econômico do Estado do Paraná.

Presenciando todos os processos de reestruturação e o processo de saneamento impostos ao banco paranaense para se tornar mais um dos “apêndices” de um banco privado, percebemos a agonia do corpo funcional consciente que demissões em massa aconteceriam após o processo de privatização, motivo pelo qual muitos passaram a refletir sobre o seu futuro, vendo nos incentivos propostos nos programas de desligamento voluntário, a chance de reconstruírem suas vidas fora da atividade bancária.

Assim sendo, não só fomos assistindo às várias etapas da reestruturação produtiva que viabilizassem a privatização do Banestado, mas enquanto bancários de um banco prestes a ser privatizado, fomos protagonistas de todos os estágios que a antecederam, tendo sido os Programas de Demissão Voluntária estratégia de grande alcance para o enxugamento da quadro funcional do Banestado.

Neste cenário em que se intensificaram as ofensivas de cunho neoliberal, dentre estas a extinção dos bancos estaduais, o quadro funcional do Banestado, passou de 13.274 funcionários em janeiro de 1995⁷, para 7.795 funcionários em dezembro de 1999⁸, sendo que deste total, 2.460 demissões se deram através dos programas de desligamento voluntários a partir de 1997, ou seja, por demissões de certa forma consentidas. Ao considerar as modalidades existentes de desligamento, percebe-se que em termos relativos o maior percentual de desligamento no Banestado no período indicado ocorreu através dos

⁷ O Relatório Anual de Administração do Banestado de 1994, publicado em 31 de janeiro de 1995 no jornal Gazeta do Povo, informa que a instituição terminou o exercício com 13.274 funcionários no Conglomerado.

⁸ Segundo a minuta do edital de venda do Banestado publicado em 04 de agosto de 2000, em dezembro de 1999 o banco comercial contava com 7.683 funcionários, totalizando 7.795 funcionários no Conglomerado Financeiro. Curiosamente, o relatório anual de administração do Banestado de 2000, elaborado pelo Itaú após a privatização, aponta a um total de 8.027 funcionários em dezembro de 2000. A FETEC/CUT em material divulgado à população informa o número de 7.600 funcionários antes do processo de privatização.

programas de demissão voluntária, estando as demais rescisões contratuais distribuídas entre as modalidades de justa causa, a pedido, aposentadoria e falecimento⁹.

Por todos estes motivos, partimos para um estudo de caso a respeito dos processos de reinserção no mercado de trabalho de ex-funcionários de um banco estadual atualmente privatizado, o Banestado, que optaram por rescindir seus contratos de trabalho através de programas de demissão voluntária.

Consideramos como hipótese norteadora do presente estudo que há relação direta entre qualificação profissional e reinserção produtiva dos ex-trabalhadores do Banestado que aderiram aos Programas de Demissão Voluntária nos anos de 1997, 1998 e 1999. Ou seja, a reinserção produtiva teria se efetivado de forma articulada com a qualificação profissional dos ex-banestadenses.

Cabe ressaltar que optamos por uma compreensão de qualificação profissional que pressupõe uma perspectiva tridimensional: a formação inicial (escolaridade formal), a formação em serviço (treinamento e aperfeiçoamento) e a formação advinda do exercício profissional (experiências). Assim sendo, pressupomos que a reinserção produtiva dos ex-trabalhadores bancários da instituição analisada estaria relacionada com a tripla dimensão de uma qualificação profissional, dado que a escolaridade formal da categoria bancária, propriamente dita, sempre foi elevada, no mínimo nível médio; que o Banestado mantinha serviço sistemático de treinamento de seus funcionários; e, que os Programas de Demissão Voluntária analisados privilegiavam os trabalhadores com pelo menos 15 anos de casa.

Definidos o problema e a hipótese buscamos relacionar dentre a literatura existente acerca do tema aquelas que tomassem por referência a mesma concepção teórico-metodológica pela qual se pautam as investigações da linha de pesquisa Educação e Trabalho relativamente às relações entre as transformações no mundo do trabalho e as implicações destas no processo de formação humana, na medida em que se considera o trabalho como categoria fundante da sociabilização do ser humano, princípio educativo norteador das condições de existência da humanidade ao longo de sua história, fonte de produção de conhecimento e fonte de produção de mercadorias.

Selecionamos obras que tratassem da qualificação profissional, quer em relação à categoria bancária, quer sobre outras categorias de trabalhadores, uma vez que a literatura

⁹ Os números apontam a redução de 5.479 funcionários do Banestado no período de 1995 a 1999, com 2.460

de cunho marxista sobre a questão a ser investigada ainda é bastante restrita ao menos no que diz respeito à categoria bancária, havendo maior produção relativamente ao setor industrial. Ainda que assim seja, contribuíram de forma decisiva pela presente investigação os trabalhos de:

CAMPOS (2000), que em sua dissertação de mestrado “A Política de Formação Profissional do Sindicato dos Bancários de Curitiba em Face Reestruturação Capitalista, elaborou pesquisa a respeito dos programas de treinamento proporcionados pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região Metropolitana voltados à qualificação e requalificação de seus associados e dos desempregados oriundos do setor bancário.

INVERNIZZI (2000), que em sua tese de doutorado “Novos Rumos do Trabalho: mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira” sobre a qualificação e controle da força de trabalho, buscou verificar o novo perfil técnico, comportamental e político da classe trabalhadora perante as exigências de modernização tecnológica e organizacional da indústria brasileira na atual fase de acumulação capitalista.

SILVA FREITAS (1995), que em dissertação de mestrado “A Qualificação do Bancário na Era da Informática” na qual buscou identificar as mudanças que ocorrem na qualificação dos caixas de um banco estatal a partir das mudanças na base técnica de produção, a microeletrônica.

SEGNINI (1998), com pesquisa realizada no Centro de Estudos Educação e Sociedade, “Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho” procurou compreender as mudanças e as implicações no mercado de trabalho, na organização e no conteúdo do trabalho observadas no processo de reestruturação produtiva nos setor bancário.

LARANGEIRA (1997), em artigo publicado na revista Educação e Sociedade “Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90”, relatou as

demissões via PDV, ou seja, correspondem a 44,90% do total das rescisões contratuais efetivadas.

consequências sociais da reestruturação no sistema financeiro, dentre eles a qualificação profissional dos bancários.

Cabe destacar que dentre tais estudos, o realizado por Segnini (1999) contribuiu de forma significativa para a compreensão das diferentes dimensões do processo de reestruturação no sistema bancário no Brasil, permitindo situar os Programas de Demissão Voluntária dentre mecanismos dos bancos estatais para a redução de seus quadros.

Para esta autora, “O referido processo de reestruturação dos bancos é compreendido como uma das características constitutivas do processo de reestruturação do próprio capitalismo, mais amplo e mais complexo do que ocorre no âmbito dos espaços produtivos; trata-se de um processo de intensificação da internacionalização do capital, acompanhado pela expansão do ideário neoliberal” (SEGNINI, 1999, p. 186).

Para Segnini (1999) a concretização de tal processo ocorre a partir de dois planos, o macroeconômico e social, inerente ao atual estágio de mundialização do capital financeiro e o microeconômico, relativo à organização do trabalho bancário.

Assim, a partir desta compreensão, define três grandes temas para abordar a questão: as especificidades do processo de reestruturação no sistema bancário relacionadas as fusões, incorporações e privatizações; as especificidades da reestruturação no Brasil e o trabalho bancário no contexto da reestruturação tendo como consequência o desemprego, a precarização e a intensificação do trabalho bancário.

Quanto às especificidades do processo de reestruturação no sistema bancário relativas aos processos de fusões, incorporações e privatizações, Segnini (1999) entende que os bancos ao adotarem estas dinâmicas teriam como finalidade a busca pela “sobrevivência para qualquer centro financeiro mundial inserir-se no sistema global integrado por um sistema telemático instantâneo”. (SEGNINI, 1999, p.187) Ou seja, para expandir seus negócios num ambiente concorrencial onde estão em jogo os interesses próprios de cada instituição, os bancos adotaram como estratégia as parcerias em diversas atividades, fusões, incorporações e aquisições via privatização de bancos, que possibilitam expandir seus negócios via aumento da distribuição de seus produtos obtendo maiores ganhos de escala e redução do custos unitário das transações bancárias.

Quanto às especificidades da reestruturação do setor financeiro no Brasil, Segnini (1999) destaca que, assim como em outros países não desenvolvidos, o Estado tem atuado fortemente por meio de políticas econômicas e financeiras reguladoras a fim de adequar o sistema financeiro às exigências dos organismos internacionais, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, prega a importância do “livre mercado” para o desenvolvimento econômico como forma de diminuir as desigualdades sociais. (1999, p.187) A autora destaca ainda o Plano Real, 1994, como um dos marcos mais significativos do processo de reestruturação produtiva do setor financeiro nacional, no qual o Banco Central, ao coordenar o referido processo, promoveu três modalidades de ajustes para o sistema bancário. Segnini (1999) inicia sua abordagem a respeito dos “ajustes” promovidos pelo Banco Central com o enfoque sobre a diminuição do número de instituições bancárias, que se compõe em dois grupos, os ajustes “voluntários” e os ajustes “não-voluntários”. Os ajustes “voluntários” teriam ocorrido no segmento dos bancos médios como iniciativa dos próprios bancos, envolvendo fusões, incorporações e aquisições na procura de melhores condições de competitividade no mercado globalizado, ao passo que os ajustes “não-voluntários” referem-se aos 40 bancos que sofreram intervenção por parte do Banco Central, a partir da estabilização da moeda pelo Plano Real, em 1994”. (SEGNINI, 1999, p. 188).

Em segundo lugar a autora destaca os ajustes relativos “à composição dos produtos bancários, os quais se referem às estratégias do setor objetivando a manutenção e a ampliação das carteiras de clientes e de lucratividade, num contexto de intensa concorrência entre os bancos. Assim, é observada uma oferta crescente de produtos e serviços, sendo que a receita dos serviços tende a crescer em detrimento da receita de créditos ao consumidor”. (SEGNINI, 1999, p.189).

Em terceiro lugar, Segnini aponta os ajustes decorrentes ao “aparato regulatório”, ou seja, as alterações promovidas com relação à regulamentação da abertura de bancos, e conseqüente realização das operações de crédito, que a partir de 1996 aumentou a exigência de 8% para 32% dos ativos próprios para a constituição do capital social dos bancos. (idem)

A autora afirma que além dos ajustes citados, realizados pelos bancos em busca de maior lucratividade e, portanto, suficientes para interferir diretamente na redução dos postos de trabalho do setor bancário, outras providências ainda foram tomadas pelas

instituições para a redução dos custos administrativos, e que também afetaram negativamente o emprego bancário. Segnini (1999) recorda, ainda, que tais medidas ganharam maior amplitude com o fim dos ganhos fáceis possibilitados pelas receitas inflacionárias, passando a intensificar o uso das tecnologias de informação, informática e telemática que permitiram a automatização serviços com custos reduzidos, maior agilidade e segurança; o aumento contínuo dos processos de terceirização das atividades não consideradas “fim”, ou seja, aquelas que não estão diretamente ligadas à intermediação financeira, tais como transporte, segurança, limpeza, conservação, engenharia e outras; e a introdução de novas formas de gestão do trabalho bancário que possibilitam a redução de níveis hierárquicos, a unificação de vários postos de trabalho e o empenho nos programas de qualidade total como forma de melhorar as condições de trabalho e maximizar os ganhos financeiros. (SEGNINI, 1999, 190)

Com relação ao trabalho bancário no contexto da reestruturação produtiva do setor financeiro, a autora entende que deste decorrem três fenômenos sociais: o desemprego, a precarização/terceirização e a intensificação do trabalho, fenômenos que implicam numa “nova qualificação do bancário”. Para Segnini, “As mudanças referentes à organização do trabalho no interior dos bancos são compreendidas como sendo expressão desse processo mais amplo acima descrito, de opções econômicas, políticas e sociais, e não simplesmente decorrentes de aspectos tecnológicos”. (SEGNINI, 1999, p.191) Sobre o desemprego a autora afirma:

“A elevada taxa de desemprego no setor refere-se a diferentes políticas que objetivam a redução de custos, num contexto altamente competitivo. Assim, é possível destacar a eliminação e a fusão de postos de trabalho, em decorrência das práticas de gestão que possibilitam a *flexibilização funcional* do trabalho (que se traduz pela realização de várias tarefas ao mesmo tempo), a *redução de níveis hierárquicos* e a opção política e econômica que embasa uso das inovações tecnológicas, determinando, ao mesmo tempo, crescimento da produtividade e a redução de postos de trabalho, sem contudo alterar a jornada de trabalho dos que permanecem empregados. Pelo contrário, é registrado um número maior de horas extras, de acordo com as entrevistas realizadas”. (SEGNINI, 1999, p.191)

Segnini (1999) aponta que os postos de trabalho mais atingidos foram aqueles ocupados por escriturários que executavam tarefas altamente normatizadas e repetitivas, realizáveis a partir de um pequeno grau de qualificação, como os caixas e compensadores de cheques, que com o desenvolvimento de programas específicos tiveram suas atividades

racionalizadas e com a possibilidade da execução de várias transações pelos próprios clientes. A autora destaca ainda o aumento da força de trabalho feminino em razão desta ser considerada mais apta (características de responsabilidade e atenção) para as atividades bancárias que não mais exigem alto grau de qualificação, motivo pelo qual as mulheres apesar de crescerem em números relativos e absolutos, não galgaram postos mais elevados nas mesmas proporção da força de trabalho masculino. (SEGNINI, 1999, p.195)

A autora alerta que a intensificação do desemprego em razão da reestruturação produtiva gera um novo problema social no país, ou seja, o desemprego de trabalhadores escolarizados e qualificados, a exemplo da própria categoria bancária. (SEGNINI, 1999, p.195)

Ainda sobre o processo de redução dos postos de trabalho na categoria bancária, Segnini (1999) destaca a utilização dos Programas de Demissão Voluntária e Estímulo à Aposentadoria no banco estadual em que realizou a pesquisa, que da mesma forma que o Banestado passava por processo de reestruturação para sua privatização. Ao abordar a utilização destes programas enquanto instrumentos para a efetivação das estratégias da reestruturação produtiva do setor financeiro que possibilitam a redução da força de trabalho, a autora destaca que na instituição pesquisada houve uma maior adesão aos programas por parte da força de trabalho masculina, tendo a participação feminina aumentado de 41% em 1993 para 49% em 1997. Quanto à redução dos postos de trabalho na instituição bancária pesquisada a autora aponta que houve aproximadamente 22.000 desligamentos no período enfocado. Ainda sobre estes programas, a autora afirma que houve maior adesão aos Programas de Estímulo à Aposentadoria pelos funcionários comissionados e lotados nos departamentos. (SEGNINI, 1999, p.193)

O segundo fenômeno social resultante do processo de reestruturação produtiva no setor bancário analisado por Segnini (1999) trata-se da precarização/terceirização do setor, empregada pelos bancos visando a redução dos custos administrativos com a possibilidade da manutenção da qualidade dos serviços prestados. Os “terceiros”, como são chamados tais trabalhadores, realizam tarefas anteriormente feitas por bancários, mas recebem salários menores e possuem, via de regra, uma jornada de trabalho mais longa (8 horas) e muitas vezes são ex-bancários que passam a executar as mesmas atividades, mas em condições precarizadas. (SEGNINI, 1999, 196)

O terceiro fenômeno analisado pela autora trata da intensificação do trabalho para os bancários que continuam empregados, causado por razões tais como a fusão dos postos de trabalho, a diminuição dos níveis hierárquicos, pelas novas exigências dos programas de reengenharia e qualidade que buscam aprimorar a força de trabalho para o aumento de produtividade e a diminuição dos custos administrativos e operacionais. Segnini destaca ainda a utilização valorização do individualismo nas relações de trabalho e da “pedagogia do medo” da perda do emprego, que seriam o instrumentos motivadores para os que permanecem no emprego bancário gerarem os índices de produtividade desejados. (SEGNINI, 1999, p.197)

Como poderemos constatar com o esforço empreendido para realizar o resgate do processo de constituição do Banestado no capítulo primeiro deste trabalho, enquanto instituição bancária o banco estatal paranaense não ficou alheio diante da realidade configurada e a partir da década de 90 seus administradores procuraram readequá-lo às exigências do setor financeiro promovendo a reestruturação produtiva da instituição.

Houve o enxugamento da sua estrutura organizacional, a modernização de suas instalações, a automatização tanto da sua rede de agências, como dos seus processos de controles administrativos e operacionais e, sobretudo, a perseguição constante da diminuição do seu custo administrativo. Assim sendo, em meados de 1995, o banco passa pela primeira etapa de reestruturação significativa, diminuindo o número de diretorias de 14 para 10, através de fusões das responsabilidades das carteiras, a exemplo da unificação das diretorias de recursos humanos e administração e da extinção de divisões e departamentos. Contudo, é na busca pela redução das despesas de pessoal que as diretorias canalizam seus maiores esforços.

2- Quadro do número de funcionários do Banestado – 1990/2000

Ano	Funcionários	ano	Funcionários	ano	Funcionários
1990	14.869	1995	12.442	2000	8.027
1991	14.091	1996	11.515		
1992	13.657	1997	10.133		
1993	13.417	1998	9.706		
1994	13.259	1999	7.795		

Fonte: elaboração própria a partir dos de Relatórios de Administração do Banestado

As mesmas fontes que possibilitaram o exercício do processo de reconstituição do banco permitem também perceber que após a segunda metade da década de 90 o processo de reestruturação produtiva do Banestado se intensificou. Para tanto, a alta administração contou com o apoio gerencial, procurando cada vez mais disseminar entre o quadro funcional a idéia de Qualidade Total como um fator essencial para o aumento de produtividade, implementando o programa “5 S” com base no modelo industrial japonês em todas as suas unidades, enfatizando cada vez mais a importância e a necessidade da obtenção da certificação ISO como um diferencial de aceitação e credibilidade da marca Banestado.

Como o negócio de uma instituição bancária é a intermediação financeira e seu lucro advém desta, ao mesmo tempo em que o Banestado realizou ajustes para reduzir custos administrativos, promoveu grandes campanhas de captação de recursos financeiros como forma de criar condições para competir com seus concorrentes de mercado e alcançar o resultado desejado, concedendo premiação em espécie aos funcionários para o alcance das metas estabelecidas.

Não conseguindo os resultados operacionais necessários às condições de competitividade do mercado financeiro com os ajustes possíveis de serem implementados, (redução de pessoal, captação de recursos, recuperação de créditos vencidos e em atraso) agravados pelos sérios problemas de corrupção que posteriormente foram comprovados, o Banestado parte para o fechamento de postos de atendimentos e agências deficitárias, deixando de priorizar sua condição de agente de financiamento público, bem como prosseguiu com sua política de redução com custos de pessoal, retirando direitos historicamente conquistados e ampliando as estratégias de diminuição do número de funcionários.

Neste contexto, a partir de 1995 o Banestado instituiu regularmente Programas de Demissão Voluntária que, inicialmente, pareciam ter como finalidade exclusiva a redução do quadro funcional e a conseqüente redução das despesas administrativas, sem a preocupação de tornar o banco mais atrativo para a sua venda à iniciativa privada.

Distintos entre si, conforme detalhado no capítulo primeiro, os programas ofertados pelo Banestado à sua força de trabalho visavam atingir diferentes grupos de funcionários e, portanto, foram formados por “pacotes” de vantagens que variavam de acordo com o grupo

específico a ser alcançado, sendo possível perceber o aumento das adesões à medida em que a política econômica insistia na privatização dos bancos estaduais.

Assim, as entrevistas revelaram que a análise das condições concretas do Banestado feita pelos funcionários enquanto instituição bancária e o contexto político e econômico em que se inseria, foi determinante para a adesão destes aos referidos programas de desligamento, sendo a constatação da crise financeira e a certeza da privatização os fatores decisivos, principalmente ao programa de 1999, o qual foi esperado com muita expectativa pelos funcionários do Banestado.

Feitos os apontamentos anteriores, referentes ao processo de reestruturação dos bancos e do Banestado, incluindo os programas demissão voluntária, cabe ressaltar que para além da análise da literatura disponível acerca da temática em estudo, consultamos inúmeros documentos internos do banco estudado, em especial os referentes à administração do quadro de funcionários.

Cumpru registrar que durante este período, 1995 a 2000, tive a grata satisfação de ter sido eleita, por duas vezes, representante dos funcionários no Conselho de Administração, cabendo ressaltar que a condição de membro da referida instância administrativa por dois mandatos consecutivos, possibilitou-me o armazenamento de uma vasta gama de informações a respeito do Banestado que raramente outro funcionário teria conseguido, a exemplo dos relatórios anuais de desligamentos, que apontam, além do nome e cargo do funcionário, as datas de admissão e desligamento, a carreira profissional, o nível de ascensão dentro da carreira, o salário de rescisão, o tempo de serviço prestado ao Banestado e a forma de desligamento, pois lamentavelmente as informações sobre a força de trabalho no Banestado sempre foram dificultadas.

Também de grande relevância foram os trabalhos elaborados pelos técnicos do DIEESE enquanto estudos específicos da categoria bancária, repletos de imprescindíveis informações e comparações das mudanças enfrentadas pelos trabalhadores bancários, em especial à década de 90, momento em que o setor financeiro ao se beneficiar do avanço tecnológico se sobrepõe ao setor produtivo ao mesmo tempo em que consegue obter maiores lucros com número cada vez menor de trabalhadores.

Ainda de substancial importância para a elaboração deste trabalho foram os muitos informativos das entidades representativas dos bancários, em especial aos específicos dos

banestadenses, como os jornais Contra Cheque dos Sindicatos e Federações de Bancários ligados à CUT, bem como os jornais da Associação dos Funcionários do Banestado (AB), os jornais da Fundação de Previdência Privada dos Funcionários (FUNBEP), e os muitos os informativos internos de comunicação do Banestado.

Todos, em especial os informativos dos sindicatos e federações por denunciarem as ingerências políticas dos bancos públicos e os ataques neoliberais à esta categoria bancária, em muito colaboram para reconstituir o processo de configuração do Banestado e de sua força de trabalho.

As fontes possíveis de serem utilizadas para a obtenção das informações que permitiram a construção do trabalho são, na sua maioria, fontes oficiais do banco, principalmente os relatórios anuais de administração e documentos internos, uma vez que não foram encontradas outras fontes mais imparciais que pudessem retratar outros pontos que trouxessem novos dados que permitissem a reconstrução da história do banco de forma mais fidedigna, apontando os inúmeros problemas operacionais e administrativos que a instituição sofreu, o que certamente possibilitaria descrever com maior precisão a constituição da crise do Banestado.

Feitas as considerações acerca das opções relativas à concepção e às fontes, cabe fazermos referência ao método. Considerando que a opção teórica nos conduziu ao método dialético enquanto lógica e meio de produção do conhecimento, uma vez que este busca tanto transcender a lógica formal utilizada pelo positivismo o qual considera uma certa imagem da realidade como a única e verdadeira, como busca produzir conhecimento que possa auxiliar na transformação da realidade existente. Como nos mostra Kuenzer, “é preciso acrescentar-lhe outra lógica, que permita abranger o objeto em todos os seus aspectos, todas as relações e mediações, em seu desenvolvimento, automovimento, incorporando a prática humana quer como critério de verdade, quer como determinante prático da relação entre o objeto e aquilo que o homem necessita”. (KUENZER1998, p.56).

Nosso esforço esteve em exercitar o uso do método na análise da temática em foco. Esperamos ter formulado uma abordagem adequada das categorias contradição, mediação e hegemonia, uma vez que são tais categorias as mais fortemente marcadas no estudo empreendido.

A pesquisa realizada de cunho qualitativo se constituiu num estudo de caso sobre a importância da qualificação profissional de trabalhadores que por algum tempo de suas vidas exerceram atividades bancárias no Banestado e suas recolocações no mercado de trabalho, formal e informal, após aceitarem receber incentivos para se desligarem do quadro funcional nos anos de 1997, 1998 e 1999.

O próximo passo, após estudados os pressupostos teóricos, analisados documentos diversos do banco que detalhavam os programas de demissão oferecidos, delimitado o problema e feita a escolha metodológica, foi compreender a determinação mais simples do objeto, “O que os pedevistas estão fazendo?”, para então se ter condições de definir as principais categorias de análise que nos levassem a conhecer como se dão as transformações que ocorrem no mundo do trabalho, em especial ao trabalho bancário.

Desta forma, foram definidas como as principais categorias de análise as “condições pessoais”, a “qualificação profissional”, a “atividade profissional atual”, “as experiências profissionais”, as “razões da adesão e informações sobre o Programa de Demissão Voluntária” e as “expectativas profissionais”, como os fios condutores do estudo pretendido, que nos dirigiram para além da realidade fenomênica apresentada, já que ao mesmo tempo em que o fenômeno indica a essência do objeto, a esconde. (KOSIK, 1976). Assim, o objeto de estudo foi investigado a partir de entrevistas com os pedevistas, o que nos forneceu uma riqueza imensurável de informações e ainda uma série de dados a respeito do quadro funcional do Banestado.

Para realizar as entrevistas, e baseando-nos nas categorias de análise anteriormente descritas, elaboramos um instrumento para a coleta dos dados (anexo 1) em forma de um roteiro de perguntas semi-estruturadas, com questões abertas, que procuravam conhecer a atual e concreta realidade dos pedevistas do Banestado.

A amostra dos entrevistados foi definida a partir da análise de um dos documentos internos do banco, o Plano de Cargos e Salários do Banestado, o qual determina tanto a entrada e a ascensão de cada um dos postos de trabalho no banco, bem como a composição salarial.

O Plano de Cargos e Salários do Banestado, uma das conquistas trabalhistas conseguidas pelos funcionários no acordo coletivo de 1985, ocasião em que foi denominado de “Estrutura de Carreiras” e formado pelas carreiras Técnico-Científica,

Cargo Isolado de Contínuo, Quadro de Provisão Não Efetivo e Carreira Administrativa, sofreu várias alterações desde a sua criação. A última versão, também formada por quatro carreiras, Administrativa, Serviços e Manutenção, Informática e Técnico-Científica, estabelecia critérios e procedimentos específicos para o acesso a cada uma das carreiras, como forma de regulamentar a ascensão do quadro funcional seguindo princípios claros e conhecidos por “todos”.

Ao considerarmos que além dos critérios e procedimentos estabelecidos, os funcionários deveriam preencher requisitos e pré-requisitos de escolaridade e experiências em serviço para galgar ao topo de qualquer uma das quatro carreiras e consequentemente perceber salários maiores, pudemos definir, com parâmetros condizentes, a amostra de ex-bancários entrevistados. Por estes motivos, ficou definido que entrevistaríamos 3 pedvistas de cada uma das quatro carreiras, sendo um entrevistado que pertencesse ao grupo dos 5 maiores salários (ou mais próximo), um entrevistado que pertencesse ao grupo dos 5 que percebesse a média salarial (ou mais próximo) e um entrevistado que se enquadrasse no grupo dos 5 menores salários (ou mais próximo), o que nos daria um total de 12 entrevistados para cada um dos anos, totalizando uma amostra de 36 entrevistados em função de havermos estabelecido os anos de 1997, 1998 e 1999, conforme anteriormente colocado.

Em razão das características dos programas de desligamentos de 1997 e 1998, o total de entrevistas possíveis foi de 30, uma vez que não houve adesão por parte dos funcionários da carreira de Serviços e Manutenção ao programa de desligamento em 1997, assim como houve limitações impostas à área de informática no programa de desligamento de 1998 diminuindo o número de pedvistas da informática para este programa. Outro fator que impossibilitou a realização do número de entrevistas inicialmente estipulado foi a impossibilidade de entrevistar alguns pedvistas residentes em municípios distantes.

Cumpramos destacar que das 30 entrevistas feitas, 12 foram realizadas com pedvistas de 1999, 9 entrevistas com pedvistas de 1998 e 9 com pedvistas de 1997, compreendendo:

9 pedvistas da carreira administrativa: 3 de cada um dos programas analisados;

7 pedvistas da carreira de informática: 3 de 1999, 1 de 1998 e 3 de 1997;

9 pedvistas da carreira técnica: 3 de cada um dos programas analisados;

5 pedevistas da carreira de manutenção e serviços: 3 de 1999 e 2 de 1998

Todos os entrevistados, em razão da limitação de tempo e das condições de investigação, são residentes da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, onde exercem suas novas atividades profissionais. Apenas um dos pedevistas residente em Curitiba, pertencente a um dos grupos com os parâmetros estabelecidos para a amostra, negou-se a conceder a entrevista.

A maior dificuldade esteve em localizar os ocupantes das carreiras de Serviços e Manutenção, uma vez que justamente em razão de suas condições sociais, muitos destes pedevistas não permaneceram com quaisquer vínculos com o banco, nem mesmo mantiveram suas contas correntes, impossibilitando sua localização.

As informações a respeito dos salários dos pedevistas que permitiram a seleção dos entrevistados de acordo com os critérios definidos foram retiradas dos relatórios de rescisões contratuais, elaborados pelo Departamento de Folha de Pagamento do Banestado aos quais só tive acesso em razão de estar desempenhando o mandato de representante dos funcionários no conselho de administração.

A partir dos dados constantes destas relações, utilizando um programa de informática que possibilita o arranjo e a seleção de informações desejadas de acordo com os critérios estabelecidos, foi realizada a triagem dos grupos de 5 pedevistas de maiores salários, 5 pedevistas de salários médios e 5 pedevistas de menores salários para cada uma das carreiras nos três anos pesquisados. Após esta seleção procurou-se localizar os pedevistas que preenchiam os critérios definidos. A primeira tentativa de localização dos prováveis entrevistados se deu através da pesquisa de cadastro do banco. Entretanto, para aqueles ex-funcionários cujas informações cadastrais estavam desatualizadas, buscou-se informações nos antigos locais de trabalho dos mesmos, através de funcionários que haviam trabalhado com os pedevistas. Tão logo localizados e explicitado o objetivo das perguntas que seriam feitas, a entrevista era realizada sempre com a gravação das respostas e depoimentos. Alguns dos entrevistados eram colegas conhecidos em razão do exercício da representatividade que exercia, mas nenhum dos pedevistas haviam trabalhado diretamente comigo.

3 – Quadro de entrevistas realizadas com pedvistas do Banestado dos programas de 1997, 1998 e 1999

CARREIRA ADMINISTRATIVA	CARREIRA TÉCNICO-CIENTÍFICA	CARREIRA INFORMÁTICA	CARREIRA MANUTENÇÃO SERV.
1997	1997	1997	1997
maior - masculino consultor técnico presidência R\$ 4.194,04 A-26	maior - masculino gerente de divisão R\$ 4.567,78 T-14	Maior - masculino Gerente divisão R\$ 5.991,53 I-33	maior - NÃO HOUVE
média - feminino gerente negócios R\$ 2.304,52 A-18	média - feminino advogada R\$ 2.989,77 T-10	Média - masculino Gerente departament R\$ 4.876,44 I-29	média - NÃO HOUVE
menor - feminino escriturária R\$ 942,17 A-12	menor - masculino médico trabalho R\$ 2.757,31 T-16	Menor - masculino Analista sistemas sr R\$ 3.880,44 I-28	menor - NÃO HOUVE
1998	1998	1998	1998
maior - masculino gerente de divisão R\$ 4.414,88 A-26	maior - masculino gerente de departamento R\$ 3.684,50 T-10	Maior - masculino Gerente departament R\$ 4.923,27 I - 32	maior - não localizados
média - masculino auditor jr R\$ 1.643,32 A-14	média - masculino advogado R\$ 2.354,97 T-08	Média - não localizados	média - masculino/10 auxiliar segurança R\$ 568,31 S-12
menor - masculino assistente administrativo R\$ 698,48 A-05	menor - masculino advogado R\$ 1.663,13 T-06	Menor - não localizados	menor - masculino contínuo R\$ 420,37 S-02
1999	1999	1999	1999
maior - masculino gerente de departamento R\$ 5.550,10 A-28	maior - masculino gerente de divisão R\$ 4.749,26 T-10	Maior - masculino Gerente de divisão R\$ 7.298,79 I-33	maior - masculino motorista R\$ 2.065,93 S-22
média - masculino assistente administrativo R\$ 2.258,63 A-14	média - feminino psicóloga R\$ 3.025,23 T-07	Média - feminino Analista processos operacionais R\$ 2780,54 I-15	média - masculino motorista R\$ 1.047,16 S-22
menor - feminino escriturária R\$ 820,06 A-04	menor - feminino assistente social R\$ 2.096,86 T-08	Menor - feminino Auxiliar informática R\$ 876,08 I -04	menor - feminino servente R\$ 730,63 S-06

FONTE: relatórios de rescisões contratuais do Banestado dos anos de 1997, 1998 e 1999
Elaboração própria

A realização das entrevistas, apesar de compreender uma etapa bastante extensa em razão de ter que localizar os pedevistas e também depender dos horários disponíveis nas agendas dos ex-funcionários, foi uma fase de grande satisfação tanto por permitir o reencontro com ex-colegas do banco, quanto por ouvir diversas passagens a respeito da instituição, principalmente pelos pedevistas que tinham mais tempo de Banestado, que até então desconhecia.

Percebi também que o contato com pedevistas foi facilitado pelo motivo de ter sido representante dos funcionários eleita para o conselho de administração e militante do movimento sindical, de forma que desde o primeiro contato telefônico para o agendamento das entrevistas houve a colaboração de praticamente todos os pedevistas para a gravação das entrevistas, com a exceção de um ex-funcionário da carreira de informática que se demonstrou bastante desconfiado.

Da mesma forma que fiz as perguntas previstas no roteiro de entrevistas, durante a realização destas também fui muito questionada por todos os ex-banestadenses a respeito do processo de privatização do banco, bem como sobre a situação dos funcionários que continuavam a trabalhar no Banestado, uma vez que a maioria das entrevistas aconteceu justamente nos últimos meses antes da privatização.

Nos questionamentos feitos, havia uma demonstração de preocupação e indignação pelos destinos traçados para o banco paranaense. Porém, o fato mais marcante durante as entrevistas, para além da preocupação e da indignação manifestada com relação aos rumos do banco, foi o nítido “ar de saudades” expresso na fisionomia dos pedevistas tanto pelas amizades que constituíram, como pelos bons momentos vividos no banco.

Após a realização de todas as entrevistas e da degravação das fitas, a tabulação dos dados foi a etapa mais trabalhosa uma vez que o instrumento era constituído por 62 perguntas para as quais nem sempre as repostas eram objetivas. A sistematização dos dados possibilitou definir o desenho do presente texto dado que ele foi orientado pela predominância das respostas. Ou seja, a estrutura dos capítulos que constituem a presente dissertação respondem à questões desafiadoras que os dados analisados provocaram.

A primeira questão suscitada dizia respeito ao papel dos Programas de Demissão Voluntária nas instituições bancárias estatais. Cumpririam eles um duplo papel: um administrativo, com a finalidade de proceder o enxugamento do quadro funcional para

tornar o banco estatal atraente e vendável, e ,outro de caráter político voltado à restringir a resistência do quadro funcional perante o processo de privatização?

Tal questão foi levantada a partir da unanimidade das respostas obtidas com relação à certeza de sua opção ao Programa de Demissão Voluntária do Banestado e que frente ao quadro da crise daquela instituição bancária não voltariam atrás, pois o banco jamais seria aquele que teriam tido a oportunidade de vivenciar.

Assim, julgamos procedente examinar o papel dos Programas de Demissão Voluntária do Banestado no contexto do aprofundamento da crise que se agudiza pós 1995. Porém, para poder configurar a crise seria necessário situá-la no processo de configuração do Banestado no contexto das políticas econômicas empreendidas pelos diferentes governos do Paraná.

Dessa forma, optamos por buscar esboçar, ainda que de forma muito preliminar, a dinâmica do processo de construção e desconstrução do banco paranaense. Ou seja, tentamos resgatar o significado do Banestado, sua importância e função enquanto instituição bancária oficial do Estado do Paraná no decorrer de seus 72 anos de existência.

Num segundo momento, deste primeiro capítulo, procuramos sistematizar as informações a respeito da força de trabalho do Banestado, seu perfil, conquistas e perdas ao longo dos anos 72 anos de existência

E no terceiro momento deste primeiro capítulo, buscamos elucidar a direção dada aos programas de demissão voluntária no Banestado, bem como desvelar os papéis destes instrumentos perante o processo de privatização do banco estadual paranaense.

No segundo capítulo buscamos demonstrar a comprovação da hipótese considerados os determinantes presentes no processo de reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado. Assim, este segundo capítulo também foi construído em três tópicos. Num primeiro momento canalizamos esforços no sentido de explicitar a compreensão de “qualificação profissional” tomada como referência e de alguns outros enfoques existentes. No segundo tópico, procuramos relacionar estes enfoques às qualificações profissionais proporcionadas pelo Banestado à sua força de trabalho no decorrer dos anos.

No terceiro e mais longo destes tópicos, procedemos esforços no sentido de elaborar a análise das entrevistas realizadas com os trinta pedevistas dos programas de demissão voluntária que nos permitiu conhecer como tem se dado a reinserção produtiva e a relação

desta reinserção com a qualificação profissional proporcionada pela atividade bancária dos ex-banestadenses no atual estágio de acumulação flexível do capital.

O terceiro e último capítulo da presente dissertação foi destinado às considerações finais. Neste procuramos inicialmente resgatar o objeto em estudo e o objetivo do trabalho: a “qualificação profissional” e “a relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado”, bem como explicitar os motivos pelos quais se tomou como objeto de pesquisa os pedevistas banestadenses enquanto sujeitos a serem investigados e não os de outra instituição.

Procuramos resgatar a relação entre o papel dos Programas de Demissão Voluntária no processo de reestruturação produtiva no setor bancário e apontar a relação entre o papel destes programas no Banestado e a reinserção dos pedevistas investigados.

A seguir, procuramos evidenciar os resultados obtidos sobre a relação qualificação profissional e reinserção produtiva dos ex-bancários a partir da apresentação dos dados coletados com as entrevistas, sintetizando os dados tanto por ano dos diferentes programas de demissão voluntária ofertados pelo Banestado, como pelos grupos salariais em que os pedevistas se encontravam (maior salário, menor salário e salários intermediários) de acordo com as carreiras do Plano de Cargos e Salários existente por ocasião da privatização que definia os cargos e as possibilidades de ocupação dos mesmos pela força de trabalho, para posteriormente focar os dados comuns a todos os entrevistados.

Procuramos também apontar, de forma sintetizada, o que os dados revelados com a pesquisa confirmaram ou negaram a partir da compreensão de qualificação profissional assumida no presente estudo e qual o papel do Banestado no processo de qualificação dos seus pedevistas dada a reinserção produtiva que os mesmos tiveram no modo de produção vigente. Valemo-nos ainda da análise da pesquisa realizada a respeito da “Caracterização Geral do Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Curitiba e seus Municípios Circunvizinhos” como uma das formas para a reinserção dos pedevistas.

Por último, enfatizamos a necessidade de aprofundar o estudo relativo às dimensões da reinserção produtiva na setor bancário estatal de cujo processo os Programas de Demissão Voluntária se constituem tão somente numa das suas muitas dimensões.

CAPÍTULO 1

1. O BANESTADO: SUA HISTÓRIA E SUA FORÇA DE TRABALHO.

“O que vem a ser a sociedade, qualquer que seja sua forma? O produto da ação recíproca dos homens. Podem os homens escolher livremente esta ou aquela forma social? De modo algum. A um nível determinado do desenvolvimento das forças produtivas dos homens corresponde uma forma determinada de comércio e de consumo. A determinadas fases de desenvolvimento da produção, do comércio, do consumo, correspondem formas determinadas de organização social, uma determinada organização da família, das camadas ou das classes; em resumo: uma determinada sociedade civil. A uma sociedade civil determinada corresponde uma situação política determinada que, por sua vez, nada mais é que a expressão oficial desta sociedade civil.”

Karl Marx

Uma vez que o presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre a qualificação profissional e as reinserções produtivas dos ex-funcionários do Banestado que optaram por rescindir seus contratos de trabalho por meio de Programas de Demissão Voluntária, julgamos necessário situar a direção dada a tais programas por esta instituição bancária.

Assim sendo, importa ter em conta que os Programas de Demissão Voluntária do Banestado nos anos de 1997, 1998 e 1999 constituíram importante estratégia de enxugamento de seus quadros funcionais no contexto do aprofundamento da crise iniciada em 1995 e que desembocaria na privatização do banco no ano de 2000. Caberia pois, caracterizar a fase crítica para compreender a direção dada aos Programas de Demissão Voluntária e verificar o real papel por eles desempenhados.

Optamos por situar o período da crise pós 1995 no processo de constituição do banco e de sua força de trabalho. Para tanto buscamos formular um texto que articulasse as principais características desse processo. Resultou um esboço da trajetória desse instituição bancária ao longo de seus quase 72 anos de existência. Um esboço marcado por limitações de várias ordens. A primeira das limitações que apresenta se refere às fontes consultadas dado que em grande parte delas reflete uma única perspectiva, a da própria instituição. A dificuldade de acesso a outras fontes aponta para a necessária tarefa de aprofundamento da pesquisa histórica desta instituição que, sem dúvida, desempenhou papel significativo na

direção empreendida pelos diferentes governos estaduais ao desenvolvimento da economia paranaense.

A segunda limitação do presente esforço de retomada do processo de constituição da instituição financeira estadual decorre de sua precária articulação com o que poderíamos considerar como principais fases ou momentos da economia paranaense.

Ao final do capítulo apontamos para uma possível articulação entre o processo de constituição do Banestado e o que Lourenço (2000) denomina de “três grandes choques de transformação da economia paranaense”, sem contudo promover o necessário aprofundamento da questão.

Caberia destacar que as duas limitações, do texto que constitui o conteúdo do capítulo primeiro da presente dissertação, se articulam. Ou seja, um estudo criterioso do processo de constituição do Banestado exigirá, ao mesmo tempo, a ampliação e diversificação das fontes de forma a permitir uma análise propriamente econômica do referido processo.

Uma terceira limitação do texto dever ser considerada, ela também se refere às fontes utilizadas no processo de reconstituição da força de trabalho do Banestado. Da mesma forma que há limites impostos pelas fontes privilegiadas no texto referente ao esboço da trajetória do banco, há outros limites impostos pela leitura assentada nos documentos produzidos pela instituição de representação dos banestadenses.

A necessária retomada de tal configuração por outro estudo, que tome tal questão por objeto, importa igualmente a ampliação e a diversificação das fontes e articulação da análise com a reconstituição propriamente econômica da instituição em foco.

Indicado o objetivo do texto que segue e destacados seus limites, importa justificar sua estrutura. Optamos por organizar o texto em três itens, do mais amplo para o mais específico, dada a intenção de contextualizar o significado assumido pelos Programas de Demissão Voluntária do Banestado nos anos de 1997, 1998 e 1999, no período de aprofundamento da crise iniciada em 1995. No primeiro momento buscamos, ainda que precariamente, indicar a articulação do processo de constituição do Banestado ao contexto econômico paranaense. A análise dos ganhos e perdas da força de trabalho do banco estadual paranaense ao longo de sua história se constitui no conteúdo do segundo item do presente capítulo. Por fim, buscamos discutir a direção dada aos Programas de Demissão

Voluntária no contexto da crise vivida pelo Banestado pós 1995 que culmina com a privatização.

1.1 A constituição do Banestado no contexto das políticas econômicas do Paraná:

A história do Banestado, enquanto instituição financeira oficial do Paraná, iniciou no final da década de 20 e ocorreu paralelamente a muitas outras, fazendo parte do próprio desenvolvimento econômico e social deste Estado, em razão de seu intenso envolvimento em muitos dos maiores empreendimentos no setor produtivo.

Enquanto instituição, teve uma trajetória marcada por muitos desafios, passando por várias transições políticas e crises econômicas, ocasiões em que pode contar com a defesa intransigente do quadro funcional e dos intelectuais orgânicos de diversos segmentos da sociedade, porém insuficiente a ponto de resistir e vencer às ofensivas do neoliberalismo, que ocasionaram a privatização e extinção de muitos bancos estaduais.

Podemos considerar como o início da história do Banco do Estado do Paraná S.A a apresentação de projeto de Lei ao Congresso Legislativo¹⁰, que trazia na sua exposição de motivos, como fundamento principal, a criação de uma casa bancária com o objetivo de promover o desenvolvimento social e econômico da sociedade paranaense a partir do fomento da agricultura, da indústria e do comércio, época em que o Paraná possuía poucos municípios e muita terra a ser desbravada e cuja economia girava entre a erva mate e a madeira.

Pessoa jurídica de direito privado, sociedade de economia mista e de capital aberto, cujo acionista majoritário foi o Governo do Estado por praticamente setenta e dois anos, desempenhou o papel de instituição bancária do Paraná que deu suporte financeiro ao Estado, provendo o crédito necessário à execução de obras de infra-estrutura, tais como estradas, escolas, hospitais, hidroelétricas, eletrificação rural e urbana, saneamento básico e habitação. Com o mesmo objetivo, colaborar com o desenvolvimento sócio-econômico do Estado, gerenciou a poupança da sociedade paranaense, direcionando-a para setores de interesse estratégico do governo enquanto representante da sua população.

¹⁰ Antigo nome da atual Assembléia Legislativa do Paraná

Autorizado a funcionar pela Lei Estadual nº 2532 de 27 de março de 1928 e inaugurado em 28 de novembro do mesmo ano, durante o governo de Affonso Camargo, teve sua alienação autorizada pela Lei Estadual nº 11961 de 19 de dezembro de 1997, durante o segundo mandato do governador Jaime Lerner, sendo leiloado publicamente à iniciativa privada no dia 17 de outubro de 2000, quando foi adquirido pelo Banco Itaú S.A. Segundo dados da edição comemorativa “Banestado 60 anos” [1988?] a população paranaense em 1928 era constituída por 900 mil habitantes, sendo na ocasião o 13º Estado brasileiro em número de habitantes, cuja economia circulava em torno da erva mate que vinha dando sinais de exaustão.

O governo estadual ao perceber a importância em ampliar as possibilidades econômicas “... sentia a necessidade de redirecionar a economia, buscando novas fontes de renda, e, ainda, era preocupante a evasão recursos para outros países e outros Estados da Federação promovida por três bancos europeus e dois gaúchos estabelecidos no território paranaense. Esses bancos, financiavam a produção, o exportador e o importador, remetendo lucros para suas sedes”. (BANCO ESSENCIAL, 1990, p.19) Por estes motivos, o governo estadual resolve criar um banco estadual e de acordo com o paranaense Vargas (1996), em Breve Memória do Banestado, em edição comemorativa de 68 anos do banco paranaense:

Era mister canalizar estas energias produtivas, ampará-las, estimulá-las e desenvolvê-las, de tal modo que não se dispersassem, nem se perdessem por falta de uma instituição financeira à altura dessa realidade emergente... Sob a luz dessa evidência, animado pelo ideal de promover uma política de desenvolvimento, o Secretário de Estado da fazenda, de então, Lysimaco Ferreira da Costa, costurou a subscrição de capital necessário à viabilização do audacioso projeto. A reforma financeira e bancária, promovida pelo presidente da República Washington Luiz, infundia-lhe confiança no empreendimento. A moeda e o câmbio estáveis, o déficit público controlado e o tesouro com saldos, eram razões mais que suficientes para otimismo.(VARGAS, 1996, p.08)

Com o projeto de Lei aprovado pelo Congresso Legislativo do Estado do Paraná, cujo artigo primeiro delibera: “O Poder Executivo promoverá a organização de um instituto bancário com denominação de Banco do Estado do Paraná sob a forma de sociedade anonyma, com sede em Curityba, destinado a operação de auxílio à lavoura, à indústria e ao comércio”¹¹, iniciaram-se as providências para tal. Com 30 mil contos de reis¹², o Governo

¹¹ Redação do Artigo Primeiro da Lei 2532 de 27.03.28 do Congresso Legislativo do Estado do Paraná.

e empresários constituem o Capital Social e fundam o Banestado. (Banestado 60 anos, [1988?] não paginado)

No dia 28 de Novembro de 1928, o Banco do Estado do Paraná começa a prestar suas atividades bancárias. A primeira agência, a matriz, funcionava em prédio alugado situado à rua XV de Novembro, esquina com Monsenhor Celso, que mais tarde foi repassada ao banco em dação em pagamento de empréstimo não pago, a qual funciona até hoje como agência bancária. (VARGAS, 1996, p.08)

A primeira diretoria, de caráter provisório, deliberada em Assembléia Geral de Acionistas, segundo a mesma fonte, foi constituída de Pretextato Pennafort Taborda Ribas como Presidente, Joaquim Augusto de Andrade como Superintendente e Jacques Clostermann como o primeiro Gerente da primeira agência. O Conselho Fiscal foi composto por Francisco Fido Fontana, Bertholdo Hauer e Feres Merhy.

Dada a aceitação do novo banco pela sociedade paranaense e a grande procura por cessões de crédito, um mês após, as primeiras medidas postas em prática foram: a abertura de concurso público para a admissão de funcionários, a instalação de filiais no norte do Paraná e uma nova chamada de Capital Social para se poder atender a todos as solicitações de crédito. Do concurso participaram 240 candidatos, porém, não há registros de quantos tenham sido aproveitados neste primeiro concurso. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado). Dados encontrados no primeiro “Livro de Ordenados”¹³, mostram que o Banestado possuía 30 funcionários ao encerrar o exercício de 1929.

Segundo Vargas (1996, p.09), a primeira subscrição de Capital Social alcançou 10 mil contos de réis e as primeiras agências instalaram-se em Paranaguá, Jacarezinho e Cambará. Interessava ao Estado e ao Banestado estender sua presença por todo interior paranaense, através de escritórios de representação e dos “agentes correspondentes”.

Para Luz¹⁴, em entrevista concedida ao Jornal da Fundação Banestado de Seguridade Social em maio de 1995, o banco havia passado por dificuldades desde a sua

¹² Conforme o Artigo Segundo da Lei 2532: “O capital necessário à fundação do Banco será realizado por ações nominais do valor de 1:000,000, cada uma, até a importância de 30.000:000,000, tomando o Governo para si 60% da emissão realizada”.

¹³ Este primeiro “Livro de Ordenados” encontra-se atualmente em exposição no Museu Banestado.

¹⁴ Américo Machado da Luz foi funcionário do Banestado sob matrícula nº 01, tendo ingressado em março de 1929 através do primeiro concurso público realizado.

criação e nem sempre fora próspero. Luz, em outro documento, não publicado¹⁵, revela que todo o Capital Social constituído para a abertura do banco paranaense foi concedido privilegiadamente como crédito a poucos clientes, dentre as quais estariam a Cia Monte Alegre de Eduardo Fontaine de Lavelle, as Organizações Gonçalves de Sá, e Adherbal Cardoso e Cia, dono do Matadouro Modelo. Luz (1983, p.03), afirma, ainda, que logo após a inauguração do banco o Governo Estadual obteve um empréstimo junto ao Banco do Brasil, com aval do banco paranaense, para contornar as dificuldades financeiras enfrentadas pelo Paraná, fato que deixou o banco paranaense sob intervenção com a grande depressão econômica do final da década de 20.

A primeira grande dificuldade do banco paranaense ocorreu, portanto, antes do seu primeiro aniversário, com a quebra da Bolsa de Nova Iorque em outubro de 1929, principal centro financeiro mundial da época, seguida da depressão, que trouxe graves conseqüências para a economia internacional, abalando o sistema financeiro de todos os países. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Em decorrência, segundo a referida fonte, a possibilidade de prosseguir com a expansão das instalações do Banestado por todo o Paraná, com o objetivo de favorecer o mate, a madeira, a agricultura em geral e o pequeno comércio tiveram que ficar para mais tarde, pois os empréstimos do exterior, lastreados na exportação dos principais produtos paranaenses não se efetivaram.

Também como resultado da quebra da Bolsa de Nova Iorque, seguida da depressão do mercado financeiro, o Banestado enfrentou um período de crise, pois havia investido nos financiamentos das principais culturas, mas continuou com suas portas abertas, porém não mais para conceder financiamentos, e, sim, para negociar os créditos em haver com os seus muitos clientes. (Banestado 60 anos, [1998?], não paginado)

O Estado do Paraná passando por séria crise financeira não teve condições de quitar o empréstimo realizado junto Banco do Brasil. Assim, em meados de 1931 chega ao Paraná o Sr. Paulo Martins Ribeiro, funcionário do Banco do Brasil como interventor que passou a administrar o Banestado. (LUZ, 1983, p.03)

¹⁵ Documento elaborado pelo funcionário aposentado Américo Machado da Luz, intitulado “O Banco do Estado do Paraná e sua História: Paulo Martins Ribeiro, um nome para ser lembrado.

A expansão da área de atuação do banco se inicia com o arrefecimento das condições econômicas impostas pela crise de 29, marcada pelo crescimento da cultura do café.

O Norte do Estado tinha grandes dificuldades em realizar contatos com a Capital, estando mais voltada para São Paulo, por onde escoava a produção de café e também os recursos financeiros aqui gerados, que acabavam administrados por bancos daquele Estado. Ciente desta situação, foram realizados esforços para que onde quer que se abrisse uma nova colonização, lá estivesse uma nova agência do Banestado, retendo e reaplicando a renda gerada pelos produtores e comerciantes paranaenses. Como consequência, em 1935 o Banestado instalou o primeiro escritório de representação em Londrina, consolidando presença no Norte Velho e sendo pioneiro no Norte Novo. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Para dispor de recursos financeiros e poder fomentar a economia paranaense, sem a possibilidade de recorrer a empréstimos externos e às linhas de crédito do Banco do Brasil, o Banestado recorre a venda de seus ativos imobilizados. A venda da “Fazenda Monte Alegre” para os irmãos Klabin, uma empresa paulista que se interessou pelas ricas reservas florestais da propriedade para a montagem de uma fábrica de papel e celulose no Paraná representou um fato de grande significado para a economia estadual, tanto pela instalação do primeiro empreendimento industrial moderno, cujos recursos obtidos possibilitaram a retomada das atividades de fomento, quanto como incentivo para a venda de outros ativos imobilizados, fundamentais naquele momento, para que houvesse meios de conceder o crédito necessário ao desenvolvimento dos setores econômicos até então paralisados. (Banestado 60 anos, [1998?], não paginado)

Na década de 40 o Paraná continuava a ser eminentemente agrícola, cultivando-se todos os tipos possíveis de lavoura, sendo a do milho a de maior importância para as receitas estaduais. Foi nesta época em que a produção do café se expandiu, passando o Paraná de quinto para o segundo produtor nacional. Segundo Carneiro & Vargas, (1994, p.28) nos anos 40:

O café iria contribuir para o surgimento do Paraná Novo, em aparente contraposição ao Paraná Velho, pastoril e ervateiro, sem esquecer porém o ciclo intermediário da madeira, durante o qual se cruza a linha de declínio da economia ervateira com a linha de ascensão da economia cafeeira. Coincidiu esse fato com a falta do produto no mercado internacional

durante a II Guerra mundial e com a devastação das florestas do terceiro planalto paranaense para o deslocamento da fronteira agrícola, que deverá dar sustentação a uma nova estrutura do poder político no Estado ... (CARNEIRO&VARGAS, 1994, p.28)

Neste contexto de intensa produção cafeeira o banco paranaense instalou novas agências no norte novo e com esta medida, além de contribuir para reter no próprio Estado os recursos gerados, fez com que em meados da década de 40 o Banestado possuisse dezessete filiais com a maior rede e a presença mais ativa na zona cafeeira. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Importa considerar que tal expansão do banco na área cafeeira, até os anos 50, se justifica por duas ordens de fatores: a elevação dos preços no mercado internacional e o crescimento do mercado interno brasileiro. (Dicionário Histórico-Biográfico do Estado do Paraná, 1991, p.45)

A expansão das agências do Banestado nas regiões Oeste e Sudoeste do Estado se deu no pós II Guerra Mundial, uma vez que o Paraná foi um grande exportador de madeira para a reconstrução da Europa. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Os anos 50 marcam um período de avanço social e econômico para o Paraná, com destaque para a fase de maior expansão do setor cafeeiro motivo que leva a instalação da primeira agência fora do Estado, em São Paulo, 1951. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Assim, em decorrência do desenvolvimento econômico do Estado e da ampliação do número de agências, o corpo funcional também cresceu. Apesar de não termos os números exatos que nos apontem o quadro funcional da década de 40, os dados constantes do Relatório Anual de Administração do Banestado de 1953 ¹⁶ nos indicam que a no início da década de 50 o corpo funcional importava em 250 funcionários, passando para aproximadamente 400 em 1951, 479 em 1952 e finalizando 1953 com 626 funcionários. (1953, p.35)

O ano de 1953 ficou registrado na história paranaense em razão das fortes geadas que aniquilaram partes significativas das lavouras de café, causando prejuízos aos produtores e ao banco, já que havia concedido muitos créditos a estes produtores,

¹⁶ Dados extraídos do Relatório Anual de Administração do Banestado referente ao exercício de 1953, apresentado à Assembléia Geral Ordinária em 30 de março de 1954, sendo o mais antigo dos relatórios de administração existentes do Banestado

necessitando ser socorrido pelo Governo Federal mediante um empréstimo de emergência junto ao Banco do Brasil. A partir de então, o Banestado resolve diversificar suas operações de crédito a outros setores produtivos, criando as carteiras de crédito Rural e Imobiliária, e instalando agências em outras regiões produtoras como Laranjeiras do Sul, Pitanga, Toledo e São Jerônimo da Serra, totalizando 50 agências. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado).

A carteira Rural passou a operar com recursos vindos do Instituto Brasileiro do Café para auxiliar as lavouras paranaenses. A carteira Imobiliária foi constituída a partir da entrega em pagamento de diversos imóveis na liquidação de muitas dívidas e regularização de outros imóveis em poder do banco.

Foi também na década de 50 que o Banestado participou do nascimento da indústria de transformação de produtos alimentares, para que estas pudessem ser processadas nas mesmas áreas de cultivo, deixando o Paraná de ser apenas um produtor de matéria-prima, iniciando-se uma nova fase para a economia paranaense, com um grande incentivo na cultura do algodão, rami, cana-de-açúcar. Da mesma forma, o banco abre linhas de crédito especiais para a industrialização da madeira, abrindo a possibilidade de uma indústria moveleira, da agropecuária na região dos Campos Gerais e agrícola no Sudeste e Sudoeste. (Banestado 60 anos, {1988?}, não paginado)

Em 1955 institui-se a “Comissão de Coordenação do Plano de Desenvolvimento Econômico do Paraná” – PLADEP, para o qual o Banestado é convidado a participar em razão do seu reconhecimento como instrumento de desenvolvimento econômico, para buscar soluções para problemas de transporte, armazenagem das safras, energia elétrica, telefonia, produção e distribuição de sementes, apoio à comercialização, incentivo à industrialização de matérias-primas e ampliação de exportações. Foi ainda nos anos 50, segundo a mesma fonte, que o Banestado apoiou o Departamento de Estradas e Rodagens/DER, para a construção de estradas que ligaram o Norte e o Sudoeste ao Sul e a rodovia Curitiba – Paranaguá, ao mesmo tempo em que financiou os primeiros trilhos da estrada de Ferro Central do Paraná.

Com relação ao setor de energia elétrica, o Banestado possibilitou a importação de geradores para o atendimento de pontos de emergência em vários pontos do Estado, inclusive a capital, em razão do intenso crescimento populacional e das atividades

econômicas. Foi também acionista da empresa que construiu a empresa Capivari Cachoeira, a primeira usina de grande porte do Paraná. Participou ainda da criação da Companhia Paranaense de Silos e Armazéns – COPASA, fornecendo os recursos necessários para o início de suas atividades.

O Banestado enfrentou sérios problemas, que segundo Vargas (1996) :

... em 1959 surgem novos problemas. Operações mal contratadas, deficiências nas áreas de avaliação de risco, captação de depósitos em queda, prejuízos se avolumando diante do descontrole operacional, respinga na imagem do banco o descrédito na praça. Paga o preço de nova intervenção, desta vez, pela SUMOC (Superintendência da Moeda e do Crédito). Indicado Heitor Lamounier para gerir a reabilitação desejada ... Lamounier executa uma política radical de enxugamento, cortando despesas, encerrando agências, abolindo privilégios e despedindo pessoal. Fase de insegurança para o funcionalismo. Transferiu seis cartas patentes de agências deficitárias do norte para municípios do oeste e sudoeste. Impôs o rigor contábil e implantou normas revolucionárias de procedimento administrativo. (VARGAS, 1996, p.13)

O saneamento do Banestado constituiu condição necessária para que pudesse participar, na década seguinte, do financiamento das ações governamentais voltadas ao enfrentamento dos principais problemas da economia paranaense. Segundo LOURENÇO (2000):

“Nos primórdios da década de 60, percebia-se um Paraná desarticulado interna e externamente em razão de uma dinâmica econômica determinada pelo extrativismo e pela pecuária extensiva das regiões tradicionais polarizadas pelo eixo Curitiba-Paranaguá; pela incipiente agricultura do sudoeste (pouco articulado ao mercado); pelo norte cafeeiro, ligado à economia paulista e fragilizado pelas condições de deterioração dos preços externos”.(LOURENÇO, 2000, p. 49)

Como banco estadual e instrumento de financiamento, o Banestado apoiou as iniciativas do setor público com recursos para a execução dos planos rodoviário, energético, saneamento e educacional, participando indiretamente da criação de todas as empresas estatais surgidas neste período. (VARGAS, 1996, p.14) Para resolver os graves problemas de telecomunicação, saneamento básico e educação, o governo paranaense cria nos anos 60, a partir do financiamento público a TELEPAR, a SANEPAR e a FUNDEPAR. Para diversificar o setor primário, surge a Companhia Agropecuária de Fomento Econômico, a

CAFÉ DO PARANÁ, que cuidou do preparo e da distribuição de sementes selecionadas e fertilizantes. (VARGAS, 1996, p.14) Paralelamente, o Banestado optou pela adoção de políticas específicas com o objetivo de criar maiores incentivos aos produtores rurais, diversificando tanto os recursos para as produções agrícolas, como as lavouras de batata e mandioca, como tendo a iniciativa pioneira ao liberar recursos para a suinocultura, avicultura e a pecuária leiteira. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Neste contexto, segundo informações da mesma fonte, a fim de ampliar os incentivos para o setor primário foram providenciadas, pelo governo com a participação do Banestado, melhorias de atuação para a COPASA, possibilitando-se a criação de novos armazéns nas mais diversas regiões produtoras. Outra empresa que contou com o apoio do Banestado foi a ACARPA para que tivesse condições de dar o apoio necessário aos pequenos e médios produtores agrícolas. Para o setor secundário, além das preocupações com a melhora da infra-estrutura, o Estado cria em 1962 o Fundo de Desenvolvimento Econômico - FDE, gerenciado pela Companhia de Desenvolvimento do Paraná, CODEPAR, que mais tarde se tornaria no BADEP¹⁷, cuja carteira de fomento foi incorporado pelo Banestado quando de sua liquidação. A partir destas duas empresas, surgem indústrias como a de café-solúvel, aglomerados de madeira, embalagens metálicas, fiação de algodão, auto-peças, fertilizantes. Ampliam-se os ramos de óleos vegetais, produção de aço fundido, frigorífico e eletrodomésticos. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Com o desenvolvimento do Estado e a ampliação da rede de agências do Banestado, segundo dados extraídos do Relatório e Balanços do Banco do Estado do Paraná S.A., referentes ao exercício de 1964¹⁸, o quadro funcional do banco contava com 944 funcionários e a rede de agências com 57 unidades, sendo duas na capital paranaense, Agência Central, a atual agência XV de Novembro e a Agência Monsenhor Celso, uma na capital de São Paulo e uma na capital do Rio de Janeiro e 53 espalhadas pelo interior do Paraná: Andirá, Antonina, Apucarana, Arapongas, Araucária, Assaí, Bandeirantes,

¹⁷Posteriormente, a reforma tributária de 1967, centrada na extinção do IVC, na criação do ICM e na redefinição da exclusividade da União quanto à instituição de empréstimos compulsórios, incitou a transformação da Codepar em Banco de Desenvolvimento em 1968, denominado BADEP. (Lourenço, 1999, p. 52)

¹⁸ Relatório de Balanços do Banco do Estado do Paraná S.A., referentes ao exercício de 1964, apresentados à Assembléia Geral Ordinária de 28 de abril de 1965.

Barracão, Bela Vista do Paraíso, Cambará, Cambé, Campo Largo, Campo Mourão, Cascavel, Centenário do Sul, Clevelândia, Cornélio Procopio, Foz do Iguaçu, Francisco Beltrão, Goio-Erê, Guaíra, Guarapuava, Iapaiti, Irati, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Laranjeiras do Sul, Loanda, Londrina, Maringá, Medianeira, Nova Fátima, Palmas, Paranaguá, Paranaíba, Pato Branco, Pirai do Sul, Pitanga, Ponta Grossa, Primeiro de Maio, Ribeirão do Pinhal, Rio Negro, Rolândia, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, São Jerônimo da Serra, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, Sertãozinho, Terra Rica, Toledo e União da Vitória.

Muito embora no final da primeira metade da década o estado já contasse com parte da infra-estrutura que vinha sendo priorizada pelas ações governamentais, o Paraná enfrentou novos problemas com a política do governo federal de erradicação da cultura do café, que deixou na esteira nada menos que trezentos mil trabalhadores rurais sem emprego, demanda que o incipiente setor secundário não poderia absorver. Assim sendo, segundo a edição comemorativa “Banestado 60 anos”:

... é inevitável que a economia paranaense comece a sofrer um processo de esvaziamento. E isso coincide com um período em que o país se encontra atolado numa profunda recessão, provocada, entre outras razões, pela política do controle da inflação e de equilíbrio do balanço de pagamentos, adotada no país depois do golpe de 1964. E o Paraná que de certa forma, não sentira o peso da crise que se seguira à euforia juscelistas, porque a cafeicultura ainda era um fator de dinamização de nossa economia e porque o Estado criara mecanismos próprios para sustentar um amplo programa de obras e incentivar a produção, desta vez também é atingido. Para o Banestado, como um dos principais agentes do desenvolvimento paranaense, tratava-se de um novo desafio. Preencher o vazio deixado pela cafeicultura, aprofundar a política de amparo à agricultura e à indústria, recolocando a economia em movimento, eram suas tarefas. (Banestado 60 anos[1988?], não paginado)

Segundo informações existentes no Relatório Anual de Administração de 1966¹⁹, neste ano o Banestado incorporou o Banco do Paraná S.A., com 18 agências no interior do Estado e 168 funcionários, com sede em Nova Esperança, passando a contar com 83 unidades bancárias em sua rede de agências, sendo quatro na Capital, contabilizando 1474 funcionários em seu quadro de pessoal em dezembro do referido ano.

¹⁹ Dados extraídos do Relatório e Balanços do Banco do Estado do Paraná S.A., referentes ao exercício de 1966, apresentado à Assembleia Geral Ordinária de 20 de abril de 1967.

Em 1968, pelas informações constantes do Relatório de Administração de 1968²⁰ o Banestado, inaugurou mais cinco agências, sendo duas no interior do Paraná, Planaltina do Paraná e Munhoz de Mello, uma na cidade catarinense de Joinville, mais uma agência na capital paulista e uma em Caxias, Rio Grande do Sul.

Ainda neste ano, 1968, iniciou os investimentos com o processamento eletrônico de dados e adquiriu o controle acionário do Banco Alfomares S/A, o qual possuía 44 agências, sendo 8 na cidade de São Paulo e 35 no interior do estado paulista e uma no Rio de Janeiro, fato que possibilitou ainda mais a sua expansão pelo interior do Estado, finalizando o ano com 92 agências. Tal fato além de favorecer o planejamento de expansão da rede de agências, solidificou a posição econômica do banco paranaense, uma vez que proporcionou aumento significativo no seu patrimônio, pois todos os seus depósitos foram incorporados, projetando o Banestado entre os cinco primeiros bancos estaduais brasileiros.

Outro fato marcante com relação ao ano de 1968, ainda segundo as informações constantes na mesma fonte, foi o investimento realizado junto ao setor agropecuário, financiando desde o custeio de entressafra agrícola, comercialização criação e engorda, desconto de Warrants e Faturas de Café, com um incremento de 102,9% sobre a posição de 1967 nesta modalidade, numa prova inequívoca da participação do Banestado no desenvolvimento agropecuário do Paraná.

Em 1969, é a vez de incorporar a CODEPAR - Crédito Financiamento e Investimento. Note-se que as cartas patentes destas unidades foram transferidas para o Paraná e aproveitadas para a aberturas de novas unidades paranaenses. (Vargas, 1996, p.14) Foi também no final de década de 60, 1969, que se instalou a carteira de Câmbio, importante num Estado que produzia na época 25% dos grãos do país, destinados ao consumo interno e à exportação. O Câmbio paranaense possibilitou o incremento ao comércio exterior do país. (Banco Essencial, 1990, p.20)

O Banestado chegou ao fim da década de 60 com a sólida posição patrimonial, com sua estrutura reforçada, com filiais espalhadas pelo Paraná, com representação em São Paulo, Rio Grande do Sul, Guanabara (Rio de Janeiro) e Santa Catarina, e terminado a década de 60 com 130 agências. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

²⁰ Relatório da Diretoria referente ao exercício de 1968 do Banco do Estado do Paraná S.A., aprovado pelo conselho fiscal em 16 de janeiro de 1969.

Os anos 70 iniciam no Paraná com o setor econômico em franco desenvolvimento. Uma das primeiras preocupações do Banestado foi a reorganização de toda sua estrutura. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Em 1971, conforme dados do Relatório Anual de Administração²¹, beneficiando-se da Resolução nº 184 do Banco Central do Brasil é criada a empresa Banestado S/A Processamento de Serviços, assumido o controle acionário da Planalto - Companhia de Armazéns Gerais, com sede em Paranaguá, sendo alterada a razão social para, feita a subscrição de 81.200 ações da CELEPAR, e junto a outros bancos integra a Companhia Nacional de Cartões de Compra, cuja experiência viabilizou a modalidade de Super Cheque Banestado aos seus clientes.

Assim, segundo a fonte citada, o Banestado S/A Processamento de Serviços possibilitou a modernização dos sistemas de trabalho, bem como o aprimoramento dos serviços de confecção de impressos, tipografia, microfilmagem, transporte de malotes, entrega de correspondência e serviços de segurança. A Banestado – Cia de Armazéns Gerais possibilitou ao banco a armazenagem e o controle dos produtos por ele financiados, principalmente o café e o algodão.

Além dos serviços bancários usualmente prestados, em 1971 o Banestado desempenhou o papel de executor da programação financeira estadual, passando a administrar toda a movimentação de fundos das administrações direta e indireta e economias mistas do Estado do Paraná, e em razão desta atribuição e da rede de agências existente, o Banestado passou a efetuar o pagamento do funcionalismo público estadual, mediante a abertura e crédito em contas correntes individuais, como também o pagamento contra cheques, chegando ao número de 40 mil contas.

A reforma do Sistema Financeiro Nacional, que trouxe o conceito de Conglomerado Financeiro, colaborou para que o Banestado se consolidasse ainda mais. (Vargas, 1996, p.15)

A constituição do conglomerado financeiro paranaense, liderado pelo Banco do Estado do Paraná S/A, ocorreu com a anuência dos acionistas da CODEPAR – Crédito Financiamento e Investimento, da CREDIMPAR – Companhia de Crédito Imobiliário do Paraná e a Corretora do Paraná, cuja deliberação em assembléia gerou a alteração das suas

razões sociais e reformuladas as suas estruturas administrativas, empresas controladas pelo Poder Público estadual. (VARGAS, 1996, p.15)

Assim, em 25 de fevereiro de 1972, foi inaugurado o Conglomerado Financeiro Banestado, foi composto por 6 empresas e agrupou numa só estrutura uma linha completa de serviços atuando sob uma mesma filosofia, para alcançar com melhor desempenho os objetivos primeiros da instituição. O Banco do Estado do Paraná S/A passou a ser o líder das empresas criadas, Banestado S.A. Crédito Financiamento e Investimentos, Banestado S.A. Crédito Imobiliário, Banestado S.A. Corretora de Câmbio Títulos e Valores Mobiliários, Banestado S.A. Processamento de Dados e Serviços, e Banestado Cia de Armazéns e Serviços Gerais. Buscou-se, com a atuação do conglomerado, tanto o fortalecimento das empresas estaduais que atuavam isoladamente, como a racionalização dos serviços prestados e melhores índices de resultados. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Na primeira metade da década de 70 o Banestado prioriza a ampliação da sua rede de atendimento, vinculada ao crescimento da economia estadual, “No Norte, revivido pela diversificação agrícola e pela industrialização, no Oeste e Sudoeste agitadas pela soja, trigo, suinocultura, e agroindústrias, o banco planta mais dezenas de agências. E agora, elas não se limitam mais às sedes dos municípios. Pioneiramente, o Banestado vai aos distritos rurais, levando o benefício do crédito agrícola diretamente ao produtor”. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

Assim sendo, em 1972, conforme informações do Relatório Anual de Administração²², houve o remanejamento de agências, com o objetivo de melhorar o atendimento às solicitações de crédito em várias regiões estaduais. Foram fechadas as agências em outros estados e suas cartas patentes foram utilizadas para abertura de outras unidades: Agência Marechal Floriano em Curitiba, Palotina, São Jorge do Oeste, São Sebastião da Amoreira, Terra Roxa, Ubiratã e Formosa do Oeste.

²¹ Relatório Anual de Administração referente ao exercício de 1971, aprovado em reunião do Conselho Fiscal em e em Assembléia Geral de Acionistas em 13 de janeiro de 1972.

²² Relatório Anual de Administração referente ao exercício de 1972, aprovado em reunião do Conselho Fiscal e em Assembléia Geral de Acionistas em 13 de janeiro de 1973.

Em 1973, também segundo dados do Relatório Anual de Administração deste ano²³, houve a continuidade de expansão da rede de agências, com 4 novas unidades: Agência Brasília, Tapira, Tuneiras do Oeste e mais uma na Capital. Ainda com o objetivo de ampliar o atendimento, foram instalados postos de serviços nas prefeituras de Curitiba, no Instituto de Previdência do Estado e na Universidade Estadual de Londrina, uma vez que se pretendia racionalizar os serviços nas agências e dar um melhor atendimento aos clientes. Em meados da década de 70, durante o período em que houve incentivos fiscais para o reflorestamento, foi criada a Banestado Reflorestadora S.A., em 1974, para captar recursos de empresas nacionais e aplicar no setor. Atuando principalmente no setor de Florestamento e Reflorestamento, a empresa formou um maciço florestal de mais de 40 mil hectares. (Banco Essencial, 1990, p.20)

A Banestado Corretora de Câmbio Títulos e Valores Mobiliários chegou a ser a segunda maior corretora de câmbio do país de acordo com o Patrimônio Líquido, que por longos anos administrou as obras de caixa dos órgãos governamentais, chegando ao ser a maior operadora da Bolsa de Valores do Paraná, atuando ainda nas bolsas de São Paulo e Rio de Janeiro, contribuindo para a capitalização das empresas nacionais, tendo administrando fundos de curto prazo, ações, ouro e renda fixa. (Banco Essencial, 1990, p.20)

Ainda no final da década de 70 foi construído o Centro Administrativo com o objetivo de ampliar o espaço de suas instalações para concentrar as atividades do Conglomerado Financeiro, no bairro de Santo Cândida, capital do Paraná. O jornal “Todos Nós”²⁴ edição 49, de agosto de 1979, assinala duas vantagens na construção da nova sede: “... a racionalização das atividades da Administração com o contato instantâneo entre todos os seus órgãos, facilitando o intercâmbio de providências e idéias; e a economia resultante não só dessa proximidade, que elimina trâmites burocráticos, como do não pagamento de alugueres pesados em imóveis fora do patrimônio do banco”. (Todos Nós, 1979, p.05)

²³ Relatório Anual de Administração referente ao exercício de 1973, aprovado em reunião do Conselho Fiscal e em Assembléia Geral de Acionistas em 11 de janeiro de 1974.

²⁴ O jornal Todos Nós foi o veículo de comunicação interno do Conglomerado e Associação Banestado durante a maior parte das décadas de 70 e 80

A década de 70 termina com 220 agências e mais de uma centena de postos de atendimento de serviços e de atendimento rural. (Banestado 60 anos, [1988?], não paginado)

A década de 80 inicia marcada pela volta da inflação e da recessão em razão da segunda crise do petróleo em 1979, caracterizando-se por um período de dificuldades econômicas nacionais, principalmente em razão do esgotamento do seu modelo de desenvolvimento e do padrão de financiamento. O Paraná vive a desaceleração da forte expansão e diversificação da base econômica que marcaram a década 70, porém, a sua economia apresenta pequeno dinamismo, com prosseguimento da diversificação da agroindústria, embora num ritmo mais lento do que nos anos 70; maturação dos grandes investimentos realizados na década anterior. (LOURENÇO, 2000, p.54)

Percebe-se que apesar de acompanhar a instabilidade econômica do país, em decorrência da falência do Estado, desequilíbrio das contas externas, fim dos recursos financeiros internacionais, inflação e queda do poder aquisitivo dos salários, o Paraná não sentiu tanto os reflexos da perversidade dos anos 80. O setor agrícola foi de grande importância neste momento e segundo Lourenço:

Diante disso, parece evidente que, a despeito dessa impulsão modernizante dos anos 70 e estagnação da década de 80, a locomotiva de expansão econômica no Estado permaneceu centrada nas atividades direta ou indiretamente articuladas como o setor rural, demonstrando um grau intermediário de industrialização das matérias-primas agrícolas e reduzida capacidade de geração de renda e da arrecadação de impostos, dada a elevada interferência de fatores fortuitos e/ou exógenos, como clima, injunções da política agrícola federal e flutuações dos mercados externos". (LOURENÇO, 2000, p. 55)

O Banestado que já se constituía num conglomerado financeiro se solidificou, tanto em razão das altas taxas de juros inerentes aos períodos de crise, (MARX, 1988,p. 257)²⁵ como em razão da condição diferenciada da economia paranaense que apesar da crise continua no processo de avanço e diversificação da estrutura produtiva paranaense.

Criou-se a Diretoria de Assuntos Internacionais a qual tinha como finalidade a promoção de estudos necessários à abertura de agências e escritórios de representação no

²⁵ Marx ao abordar sobre a Repartição do Lucro. Taxa de Juros. Taxa "Natural de Juros", Capítulo XXII de O Capital, nos aponta que "A taxa de juros atinge seu nível mais extremo durante as crises, quando se tem de tomar dinheiro emprestado para pagar qualquer custo" (1988, p.257)

exterior²⁶. Como consequência, em 1981 o Banestado obteve autorização do Banco Central do Brasil para a instalação de agências Banestado em Nova Iorque, Grand Cayman e Ciudad del Panamá, atingindo a determinação de ultrapassar fronteiras²⁷.

Houve a expansão do Conglomerado Banestado, passando de 8 empresas em 1979 para 14 empresas em 1982. As empresas criadas foram o Banco Del Paraná S.A., a Banestado Leasing S.A. – Arrendamento Mercantil, Baninveste S.A., Sociedade de Investimento Banestado Clube, Banestado Corretora de Mercadorias Ltda e a Cia. De Seguros Rio Branco. A criação do Banco Del Paraná teve como premissa a preocupação de proteger os interesses nacionais e ao mesmo tempo de estimular maior participação de empresários brasileiros no comércio exterior.²⁸

Cabe destacar que o Banestado foi o primeiro banco comercial estadual a adquirir uma empresa de Leasing e uma sociedade de investimento, bem como a deter no exterior o controle acionário de um banco subsidiário. Foi também um dos pioneiros na atuação própria da carteira de crédito imobiliário, tendo no passado dado ênfase especial para os mercados de baixa renda, via cooperativas habitacionais e de renda média, pela venda direta, ainda presente.

Ao mesmo tempo foram inauguradas mais 10 agências: Ceasa Cascavel, Ceasa Foz do Iguaçu, Diamante do Oeste, Francisco Alves, Iguatu, Jandaia do Sul, Marmeleiro, Palmeira, Santa Fé e São Tomé, além mais 16 Postos de Serviços, passando o agora a contar com 48 postos de atendimento bancário.

Em 1982 a rede de agências Banestado passou de 209 em 1979 para 322, sendo que 310 em território nacional e 12 no Exterior, o que representou um acréscimo de 53% em relação ao que fora instalado nos primeiros 50 anos de existência do banco.

O Banestado foi o terceiro banco do país e o primeiro dos Bancos Estaduais a ingressar na transmissão de dados via satélite. Através deste sistema a rede de agências se interligou diretamente ao centro de processamento de dados, minimizando as dificuldades de

²⁶ As informações constantes a respeito do ano de 1980 foram extraídas do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná S.A referente ao exercício de 1980, sem divulgação das datas de aprovação pelo Conselho Fiscal e pela Assembléia de Acionista

²⁷ As informações mencionadas sobre o Banestado em 1981 foram extraídas do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná S.A referente ao exercício de 1981, aprovado pelo Conselho Fiscal e pela Assembléia de Acionista em 19 de janeiro de 1982

comunicação pelos meios até então convencionais. As agências entram na automação, estabelece-se um sistema rápido de comunicação e informação que agiliza os negócios e a gestão dos interesses comuns. Foi o início da possibilidade da troca de informações com qualquer ponto do território nacional, independente da existência de linhas telefônicas, ou qualquer outro tipo de serviços. (Banco Essencial, 1990, p.23)

Com a continua modernização do seu processamento de dados no início da década de 80, o Banestado pode oferecer uma vasta gama de produtos e serviços aos seus clientes e usuários e conforme informações constantes sobre os “Serviços Banestado” no Relatório Anual de Administração de 1981, estavam disponíveis em todas as agências o pagamento de cheques, cheques especiais, ordem de pagamento, depósitos a prazo fixo, pagamento de salários, débito automático em conta corrente, pagamentos a ordem e por conta, planos de poupança, intermediação na compra e venda de títulos e valores mobiliários, recolhimentos de tributos e taxas municipais, estaduais e federais, custódia de valores mobiliários e jóias, operações de open-market e corretagem de seguros, financiamento para capital de giro, financiamento para a aquisição de matéria prima; crédito pessoal para pessoas físicas mediante o desconto de Notas Promissórias; financiamentos rurais de pré-comercialização, comercialização, investimento e custeio. Segundo a mesma fonte, dentre os serviços oferecidos destacam-se os financiamentos com repasses do Governo Federal às áreas consideradas prioritárias: como o financiamento de máquinas e equipamentos, financiamento para a incorporação e/ou reformas da casa própria através do programa, financiamento para saneamento básico através do programa e financiamento de núcleos urbanos através de projetos.

Em 1987 busca novas fatias do mercado, investindo ainda mais na expansão da sua rede de atendimento, ofertando novos produtos na área financeira, alcançando a 4ª colocação entre os bancos comerciais estaduais e 11º entre os bancos privados. (Todos Nós, 1987, p.03) Foi neste ano, em outubro, que o Banestado instituiu o Plano de Assistência Médica aos funcionários, custeado com 4% do total da folha de pagamento e 30% de reembolso dos procedimentos utilizados pelos funcionários. (FUNBEP, 1997, p.01)

No ano de 1988 houve o agravamento do setor econômico. Segundo informações apresentadas no Relatório de Administração do Banestado deste exercício:

²⁸ As informações a cerca do ano de 1982 também foram retiradas do Relatório Anual de Administração do

A incerteza generalizada em torno da evolução do quadro econômico, determinada particularmente pelo insucesso das tentativas de contenção da escalada inflacionária e pelas expectativas permanentes em torno da edição de medidas de caráter heterodoxo para combater ao processo de aviltamento do poder de compra do cruzado, forma responsáveis pelo fraco desempenho apresentado pela indústria e pelo comércio ... Como resultado desse cenário, as instituições financeiras, particularmente os Bancos Comerciais, ficaram sujeitos a reflexos de duas ordens, basicamente: de um lado a retração na demanda por créditos, em especial aqueles não circunscritos ao curto prazo e, de outro, maiores dificuldades ap retorno dos créditos concedidos (Relatório Anual de Administração, 1988, não paginado)

Apesar do agravamento do setor econômico, o Banestado deu alguns saltos significativos em termos de participação de mercado, passando a ser considerado o terceiro maior banco estadual e a ocupar a oitava posição de bancos dentre as instituições bancárias do país pelo critério de captação de depósitos à vista, ocasião em que passou a operar de acordo com o conceito de Banco Múltiplo, ocasião a partir da qual os bancos começam a enxugar suas estruturas, transformando empresas em diretorias, e a abertura econômica, acentuando a competitividade entre o setor financeiro, tendo o Banestado realizado a redução de 10 administradores, ou seja de 35 para 25 diretorias.

Porém, ao mesmo tempo em que diminuiu diretorias, e enxugou suas estruturas organizacionais, o Banestado contratou através de concurso público mais de 2.300 funcionários, passando de 12.049 funcionários em 1987 para 14.381 funcionários em 1988.²⁹

Em 1989, destaca-se novamente, passando para o 2º lugar dentre os bancos estaduais, conquistando a 7ª colocação por totais de depósitos, principal empresa do conglomerado financeiro, constituído por 13 empresas, com atuação na área de financeira, de serviços e reflorestamento, sendo o banco estadual que possui o maior índice de pulverização do seu Capital Social, com cerca de 105 mil acionistas, conforme informações publicadas no Relatório Anual de Administração de 1989. Ainda, inaugurou neste último ano da década de 80 mais 36 agências e encerrando-a com 346 agências, num total de 759 pontos de atendimento, sendo que da rede existente, 100 estavam interligadas eletronicamente.

Banco do Estado do Paraná S.A., aprovado pelas instâncias responsáveis em 14 de fevereiro de 1983

²⁹ Os dados referentes ao ano de 1988 foram retirados do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná, o qual após ser aprovado pelas instâncias responsáveis em 15 de fevereiro de 1989 foi apreciado e aprovado em Assembléia de Acionistas

A década de 90, bastante diferente de todas as anteriores, certamente ficará marcada como a década de luta pela sobrevivência da instituição enquanto banco oficial paranaense, que segundo o DIEESE:

Os anos 90 do século XX representam um período de intensas transformações na economia brasileira. Fatos como a abertura comercial acelerada, a integração comercial no Mercosul, o processo de estabilização fundado, numa primeira fase, nos juros elevados e câmbio valorizado, a crescente abertura e integração às finanças internacionais; as diversas faces do processo de reestruturação produtiva (as inovações tecnológicas, gerenciais e nas relações entre as empresas); as privatizações; as fusões e as aquisições são as marcas desse período.(DIEESE, 2001, não paginado)

Rodrigues³⁰, em sua dissertação de mestrado sobre a reestruturação do sistema financeiro afirma que com o fracasso do Plano Verão de economia indexada e os índices astronômicos de inflação e a posse do novo Presidente da República, houve de imediato a instituição de um novo plano de estabilização econômica, Plano Collor I, o qual gerou um novo quadro financeiro no país em razão do confisco dos ativos financeiros disponíveis no mercado nacional com a conseqüente e abrupta redução das receitas inflacionárias, reforma tributária, abertura do mercado de importações em conseqüência da nova política cambial e alfandegária e a alteração da unidade monetária de cruzados novos para cruzeiros.(RODRIGUES, 1999, p.31)

Segundo dados do Relatório Anual de Administração referente ao exercício de 1990, num primeiro momento tais medidas resultaram em paralisação das atividades econômicas, com o aumento do compulsório para os bancos comerciais e múltiplos, contingenciamento do crédito para pessoas físicas, elevação das despesas operacionais para os bancos em razão do duplo controle das moedas cruzados novos e cruzeiros.³¹

Os bancos estaduais pelas suas especificidades e seus compromissos com projetos sociais foram bastante atingidos e tiveram que repensar suas estruturas para se manter no mercado. Perante todas estas mudanças, o Banestado viu-se obrigado a adotar medidas de redução de custos e busca de uma virada nos métodos administrativos tradicionais. Impôs-se o enxugamento das estruturas, diminuindo diretorias nas empresas coligadas, cortando

³⁰ O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997), tese de mestrado de Alcinei Cardoso Rodrigues apresentada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo em 1999

gorduras orçamentárias, racionalizando despesas e eliminando gastos abusivos, sem, contudo, estabelecer metas de diminuição do quadro funcional.

Superado este momento, de intensas mudanças econômicas que abalavam o sistema financeiro nos primeiros meses da década de 90, houve a deposição do Presidente da República, que num primeiro momento refletiu negativamente no sistema bancário nacional. O mercado financeiro nacional ficou paralisado e as consequências comprometeram estratégias mercadológicas vigentes no Banestado.

Apesar da conjuntura, o Banestado optou por ampliar sua rede de atendimento, inaugurando 32 novas agências bancárias, 2 lojas de poupança, 06 postos de atendimento eletrônico, 15 postos de arrecadação e pagamento, totalizando 378 agências, 224 postos de atendimento ao público, 36 pontos de atendimento eletrônico, 26 postos de arrecadação e pagamento e 145 postos de “banco 24 horas”, gerando empregos, passando de 14.733 funcionários no início de 1990, para 14.869 no final de 1990, com 848 admissões e 712 desligamentos.

Acreditando no potencial do Banestado, o seu cunho social foi mantido no início dos anos 90, e a partir de 1991 passou a ser divulgado o slogan “O BANCO DO POVO DO PARANÁ” e as cores do Banestado passam a ser as cores da bandeira do Paraná, ou seja, não mais laranja e verde, mas sim azul e verde.

A partir de 1991³², foram criados programas de incentivo à produção rural e incentivassem ao pequeno produtor: Panela Cheia, Bom-Emprego e Micro-Empresa, Programa de Agricultura Alternativa, Melhoramento do Rebanho Bovino Leiteiro, Paraná Rural, Recibo de Depósito Rural e Fomento Industrial, realizados apenas em função do caráter público do Banestado, possíveis com os resultados obtidos com os ganhos de rentabilidade.

O Panela Cheia tinha como objetivo ampliar a oferta de alimentos, modernizando a produção e criando melhores condições para o desenvolvimento do pequeno e médio produtor. O crédito concedido era convertido em sacas de milho, devendo seguir este parâmetro para o seu pagamento. Nos anos de 1991 e 1992 foram realizadas 13.072

³¹ Informações retiradas do Relatório Anual de Administração de 1990, aprovado em fevereiro de 1991 e publicado na Gazeta Mercantil de 21 de fevereiro de 1991

³² As informações a respeito do ano de 1991 foram retiradas do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná S.A., o qual foi aprovado pelas instâncias responsáveis em março de 1992 e foi publicado no Diário Oficial do Estado em 03 de abril de 1992.

operações nesta modalidade de financiamento, onde se estima a fixação de 60.000 pessoas no campo, as quais viviam diretamente da agricultura.

O Programa Bom Emprego tinha como finalidade implantar, ampliar e modernizar agroindústrias, agregando valor ao produto agrícola e fixando trabalhadores em sua região de origem. Foram realizadas 63 operações no programa Bom Emprego, com estimativa de geração de 582 empregos diretos e o beneficiamento de 60 municípios paranaenses.

O Fomento Industrial, cujo objetivo estava em melhorar a eficiência das indústrias paranaenses, tornado estas mais competitivas perante o mercado nacional e internacional. Calcula-se como benefício obtido através deste programa, a geração de 3512 empregos diretos num total de 20 municípios paranaenses.

Outro programa de destaque foi o Programa Paraná Rural, o qual buscava proporcionar condições de conservação dos recursos naturais, proteção do solo e das microbacias hidrográficas, bem como a melhoria das estradas rurais para facilitar o escoamento da produção paranaense. Foram beneficiados por este programa 4.940.000 hectares, pertencentes a 160.000 produtores rurais, com mais de 40 práticas de conservação de solos e microbacias, 40.300 Km de estradas readequadas para o transporte da produção de matérias primas, 1600 empreendimentos comunitários e o beneficiamento de 14.300 famílias paranaenses.

Para cumprir seu papel de agente de desenvolvimento econômico do Paraná, perante tantas mudanças conjunturais³³, o Banestado precisou investir em tecnologia nas áreas de informática e telecomunicação oferecendo novos serviços aos seus clientes e demais usuários, como o pagamento com a utilização de cartões magnéticos fora da rede de agências, numa oferta de mais facilidades aos seus correntistas, como o convênio com a rede Auto Caixa Shell e os supermercados paranaenses “Mercadorama”, hoje pertencente a um grupo estrangeiro. No segmento de pessoas jurídicas a área de informática do Banestado passou a dar apoio a convênios, oferecendo diversas alternativas para a interligação de computadores dos clientes aos do banco, disponibilizando informações e possibilitando a troca de dados de maneira mais rápida e interessante aos próprios clientes. Nesta mesma linha, firmou convênio com outros bancos estaduais: BESC, BANRISUL e

³³ Informações retiradas do Relatório Anual de Administração de 1992 do Banco do Estado do Paraná S.A., aprovado em fevereiro de 1993 e publicado na Gazeta do Povo em 10 de março de 1993.

BEA, oferecendo aos clientes destas instituições estaduais a possibilidade de saques com cartão magnético nas salas de auto atendimento e nas agências automatizadas.

O ano de 1992 termina com o Banestado tendo alcançado o maior índice de rentabilidade de todos os bancos nacionais, 16, 43% sobre o patrimônio líquido.

O ano de 1993 chega com os ventos neoliberais soprando mais forte e já sendo percebidos. No Relatório Anual de Administração de 1993, podemos ver duas afirmações interessantes. A primeira, de autoria do então Governador e hoje Senador da República, Roberto Requião de Mello e Silva, revela a firme determinação de prosseguir com o Banestado enquanto braço do governo para as ações governamentais: “Fonte histórica e inesgotável do progresso e do desenvolvimento do Paraná, o Banestado tem trocado o lucro por empregos, melhoria de vida e bem-estar social”. A segunda, de autoria do presidente do banco em 1993, Heitor Wallace de Mello e Silva, nos indica que os ataques neoliberais estavam por vir: “Os bancos oficiais ameaçados por doutrinas neoliberais importadas, de propósitos duvidosos e apregoadoras da privatização, mostram-se eficientes”. (Relatório Anual de Administração, 1993, não paginado)

A inflação chegou ao índice astronômico de aproximadamente 2.600% a.a. em 1993, uma das maiores do Brasil. O Banestado continuou concedendo financiamentos, inclusive sociais, com especial atenção aos setores das pequenas propriedades e microempresas, gerando empregos e proporcionando segurança às comunidades mais desassistidas.

As dificuldades políticas e econômicas levaram o Banestado passar por reestruturação organizacional, principalmente na sua Direção Geral, sendo extintas quatro divisões e 13 departamentos. Ainda buscando o aumento de produtividade e a redução de custos operacionais e despesas, otimização de recursos e melhoria na qualidade dos serviços prestados, houve novos e significativos investimentos no setor de informática, criando o Plano Diretor de Sistemas de Informação – PDSI, com a finalidade de integrar todos os sistemas e recursos necessários ao desempenho eficaz do Banestado. Também em 1993 foi criado o “Grupo Gestor de Qualidade”, numa tentativa de promover o aumento da qualidade e produtividade do quadro de pessoal, como forma de posicionar os seu corpo funcional à nova realidade do mercado financeiro nacional. Entretanto, apesar de todas as

dificuldades do momento não foi priorizada a demissão de funcionários como alternativa para a melhora de resultados.

Foram criados novos produtos em 1993: Programa Bom Emprego Industrial Urbano, coordenado pela Secretaria Especial da Indústria e Comércio – SEIC e com recursos do Fundo de Desenvolvimento Econômico – FDE; Teleserviço Banestado, oferecido aos clientes para que estes pudessem acessar via telefone saldo de conta corrente, aplicações em fundos de investimento e poupança, bem como o recebimento de extratos por fax; Rede-Verde-Amarela, possibilitando a consulta e saques de saldos em outros bancos com o uso do cartão magnético; Tecnologia Bancária, que passou a permitir o depósito em cheques em quiosques do Banco 24 Horas em Curitiba, o pagamento de determinadas contas em terminais eletrônicos; Super Conta Banestado, com aplicação e resgate automático no Fundo de Aplicações Financeiras de recursos provenientes da conta corrente; Fundo de Investimento em Commodities – modalidade de aplicação em fundo que direcionava seus recursos para aplicações em ativos financeiros vinculados a produtos agrícolas, pecuários e agroindustriais, com resgate diário após 30 dias de aplicação; Ouro Banestado Físico e Ouro Escritural, barras de ouro de 10 e 25 gramas respectivamente, com garantia de compra futura; Certificado de Mercadorias com Emissão Garantida – CMG, com a finalidade de proporcionar maior agilidade aos industriais e agropecuaristas na captação de recursos para os setores agropecuários e agro-industrial, numa tentativa de suprir a carência de financiamento de segmentos não atendidos pelo crédito rural tradiocional; e Banestado Presente, sendo este um produto que oferece aos clientes a oportunidade de presentear amigos, optando entre Cheque Presente e Super Poupança Presente. O terceiro ano da década de 90 encerra com 13.414 empregados, com rentabilidade de 13,12% sobre o patrimônio líquido e lucro líquido de US\$ 31.570 milhões.³⁴

O ano de 1994 ficou marcado pela transição sócio-econômica, sendo o de maior significado para o setor financeiro a implementação de mais um plano de estabilização econômica, o Plano Real, precedido pela conversão dos cruzados novos em URV, para posterior alteração da unidade monetária para reais e com a implantação do Plano Real os bancos perderam novamente a realização das receitas inflacionárias.

Segundo o Relatório Anual de Administração de 1994, apesar de todas as dificuldades o Banestado busca se reestruturar para fazer frente a nova política econômica, garantindo e ampliando sua participação no mercado financeiro nacional. Um dos primeiros ajustes foi a incorporação da Banestado S/A Crédito Imobiliário, transformando esta empresa em uma carteira do banco comercial. Ao mesmo tempo foi criada a Banestado Administradora de Cartões de Crédito Ltda, em parceria com a empresa Visa Internacional Service Association, ofertando aos clientes mais um produto de grande valia para uma economia estável, como o uso do cartão de crédito.

Ainda, segundo a mesma fonte, com a estabilização da economia resultante do Plano Real o Banestado adotou como política prioritária a recuperação de créditos vencidos e os já contabilizados em prejuízo em exercícios anteriores.

O presidente Norton Macedo discursa no Encontro de Gerentes em julho de 1994 e afirma que o Banestado havia se preparado para enfrentar o Plano Real de estabilização econômica: “O Banestado preparou-se para este momento e posso dizer sem temer: O Banco não precisa enxugar o seu quadro para enfrentar e vencer o Real. Ao contrário, o Banco talvez, até como meta do Governo, se é que me permite o senhor Governador, precise ampliar a sua arrecadação, disseminar a sua presença em todos os municípios do Paraná”. (Banestado Urgente, 1994, não paginado)

No final de 1994 o Banco Central coloca sob regime de administração especial temporária, programa RAET, os bancos estaduais do Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte. Em situação diferenciada da maioria dos bancos estaduais, conforme dados do Relatório Anual de Administração de 1994, o Banestado consegue fechar o ano de 1994 com resultado positivo, com volume de R\$ 4,35 milhões em aplicações, lucro líquido de R\$ 45,9 milhões, rentabilidade de 11,99% sobre o seu patrimônio líquido, de R\$ 312,9 milhões e 13.274 empregados. (Relatório Anual de Administração, 1994, p.05)

Em 1995 houve a troca de governo e o novo diretor-presidente, Luiz Antônio Fayet, declara na imprensa, Gazeta Mercantil de 10 de janeiro de 1995, que a situação do Banestado era favorável: “Conheço os números do banco desde antes da minha posse e estou tranquilo”. (Gazeta Mercantil, 1995, não paginado)

³⁴ Os informações citadas a cerca do ano de 1993 forma retiradas do Relatório Anual de Administração do Banestado do referido ano.

O próprio governador Jaime Lerner elabora uma correspondência ao Banco Central do Brasil, datada de 05 de janeiro de 1995, em cujo terceiro parágrafo está escrito:

O Governo do Estado tem como necessidade e objetivo o uso do Conglomerado para acelerar o desenvolvimento da economia produtiva do setor privado, de forma a atender as novas escalas de produção, tendo em vista, tanto o desenvolvimento de mercados internos como o do MERCOSUL, e assim resolver o grave problema de desemprego e miséria constatado no Paraná. Assim o Conglomerado fará parte de um conjunto instrumental de fomento e atração de investimentos, e não será um mero banco de propriedade estatal. (LERNER, 1995, p.01)

Na mesma correspondência expõe algumas diretrizes de um plano de ajustes para a nova gestão do Banestado, de acordo com as recomendações órgão fiscalizador, com enfoques principais para o reforço do caixa do banco e a melhora da questão operacional. (LERNER, 1995, p.01)

Apesar das divulgações do governo estadual em manter o Banestado como estatal, o movimento sindical inicia o movimento de alerta aos bancários e à sociedade sobre a probabilidade de privatização do Banestado, promovendo campanhas e encontros em defesa do patrimônio público, com ênfase na defesa do banco paranaense. Nos informativos dos sindicatos de bancários, passam a ser divulgadas questões relativas às privatizações. No jornal *Contra Cheque*, órgão de divulgação específico dos banestadenses, publicado em 24 de janeiro de 1995, é editada a matéria escrita pelo Sr. Celso da Costa Sabóia, paranaense que foi deputado federal, presidente do Banestado, do BADEP e diretor do BRDE e BACEN, onde esclarece que desde fins de 1988 o Banco Mundial insiste na idéia de os bancos estaduais não possuem um papel econômico que não possa ser realizado pelos bancos privados e presta seu depoimento sobre a importância dos bancos estaduais para o desenvolvimento dos estados brasileiros: “Os bancos estaduais podem ter seus pecados, mas não são maiores do que os federais, porém tanto estes como aqueles desempenham importante papel. Neste imenso país, carente de capitais, não podemos omitir os aspectos positivos de sua ação”. (*Contra Cheque*, 1995, não paginado)

Neste cenário, encerram-se os programas *Panela Cheia* e *Bom Emprego*, incentivando-se as operações da carteira de financiamento de máquinas e equipamento – (FINAME) e imprimindo-se uma nova fase administrativa do Banestado. O contrato em regime de comodato com a Polícia Militar do Paraná é extinto e a segurança patrimonial do

Estado, inclusive a do banco, passa a ser terceirizada. Outras terceirizações vão sendo realizadas, iniciando pelos serviços de limpeza e conservação.

O Banestado passa por momentos difíceis, chegando a ficar R\$ 750 milhões devedor no interbancário no primeiro semestre de 1995, superado com um plano de captação que promoveu a arrecadação de R\$ 580 milhões para o caixa do Banestado.³⁵

Desta forma, conforme o Relatório de Administração de 1995, o Banestado obteve um desempenho favorável, com resultados positivos num momento de intensas dificuldades para os bancos decorrentes da política monetária rígida definida pelas autoridades monetárias que necessitavam manter vigente e com sucesso o Plano Real, aumentado a alíquota dos depósitos compulsórios sobre operações ativas e passivas, mantendo as taxas de juros elevadas e reduzindo os prazos para operações ativas. Tais medidas, que visavam conter o consumo e incentivar a poupança interna, desacelerou a economia, gerando inadimplência em patamares nunca vistos, refletindo amargamente no resultado das instituições financeiras. Outras medidas foram adotadas para superar este momento de calamidade. Realizaram-se ajustes em sua estrutura organizacional, eliminando 5 diretorias, 5 divisões e 8 departamentos. (Relatório Anual de Administração, 1995.p.10)

Foi criado o Programa de Redução de Despesas com o objetivo de eliminar desperdícios e criar fórmulas para a redução de despesas administrativas. Com relação aos custos administrativos referente às despesas com a folha de pagamento, foi elaborado um programa de incentivos a desligamentos de funcionários, mas que não conseguiu alcançar o meta desejada. (Notícia&Cia nº 106)

Houve a criação do Centro Internacional de Negócios, sendo considerado como a realização mais marcante do ano de 1995, em julho, com a finalidade de promover a integração entre empresas, governos e agentes financeiros nacionais e internacionais do Cone Sul, dotando o Banestado de um local apropriado para a administração de negócios internacionais, vislumbrando as grandes oportunidades que poderiam surgir com o advento do MERCOSUL. Através do informativo Notícia & Cia o banco anuncia aos funcionários:

³⁵ Dados extraídos do relatório enviado à Comissão de Assuntos Econômicos do Governo Federal por ocasião do pedido de aprovação dos recursos para o saneamento e posterior privatização, pelos deputados estaduais da Assembleia Legislativa do Paraná em junho de 1998.

Com a instalação do CIN Banestado, o Governo do Paraná reafirma sua proposta de trabalhar pelo desenvolvimento econômico, agregando conceitos como qualidade, produtividade e modernização tecnológica aos produtos paranaenses, adequando-os ao âmbito de maior competitividade no mercado internacional e direciona a economia do Estado rumo aos novos caminhos, que farão um Paraná cada vez melhor para todos aqueles que vierem a realizar negócios com a gente. (Notícia&Cia nº 106)

No ano de 1995 expandiu-se a rede, elevando para 820 o número de pontos de atendimento de sua rede bancária, presente em 91% dos municípios paranaenses e finalizou o projeto de automatização, iniciado na gestão anterior, possibilitando a automatização de 100% de sua rede de agências e criação de vários serviços automatizados como as Salas de AutoAtendimento, Central de Atendimento a Clientes, TeleServiço Banestado, Fundos de Investimento, Títulos de Capitalização, SuperCaixa Dólar, Cartões de Crédito e HomeBank. (Relatório Anual de Administração, 1995, p.09)

Durante o ano de 1995, paralelamente, foram feitas várias denúncias, principalmente a respeito do Banco Del Paraná, ocasião em que os parlamentares convocam a diretoria em exercício a prestar depoimentos na Assembleia Legislativa a respeito de um desvio de R\$ 6 milhões, justificadas como uma notícia distorcida, originada por uma dívida de R\$ 3 milhões que a Corretora Bienestar Familiar tinha com o Del Paraná. As denúncias relativas ao braço paraguaio, pela imprensa local e pelos jornais do sindicato de bancários, não foram comprovadas e aos poucos foram caindo no esquecimento da sociedade paranaense. Na mesma época, o jornal Contra Cheque de julho de 1995, informa que outros esclarecimentos foram solicitados, a exemplo do desvio de R\$ 10 milhões da empresa Banestado Clube durante o governo Mário Pereira, motivo pelo qual houve um pedido de CPI, que não foi aceito e as supostas irregularidades nunca foram devidamente esclarecidas.(Contra Cheque,1995, não paginado)

O ano de 1995 fechou com resultado positivo, com lucro líquido do R\$ 40.229 milhões e rentabilidade de 11,99% sobre o patrimônio líquido e a redução média de 6,7% do seu quadro funcional, passando de 13.274 em 1994 para 12.442 empregados.³⁶

Para o ano de 1996 as diretrizes traçadas ao sistema financeiro continuam sendo a de política monetária restritiva, com pequenas quedas das taxas de juros, fazendo com que a inflação ficasse reduzida e o Plano Real obtivesse o êxito desejado.³⁷

³⁶ Dados extraídos do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná S.A. de 1995.

O Banestado começa o exercício equilibradamente, mas surgem outros problemas operacionais, embora sua credibilidade no mercado financeiro continuasse sólida. Para saná-los criam-se novas campanhas internas de captação com ênfase nos depósitos a prazo, poupança e fundos, cuja meta fora atingida em 90,95%. Da mesma forma, continuou a proceder ajustes em sua estrutura, em especial à redução do quadro funcional e chegou a fechar 3 agências 25 postos de atendimento bancário e 13 postos de arrecadação e pagamento, eliminou uma gerência regional.

À recuperação de créditos vencidos, em liquidação e mesmo aos já compensados em prejuízo em anos anteriores é dada total prioridade, ao mesmo tempo em que para diminuir os riscos com cessões de créditos se desenvolve e implanta o Sistema de Gerenciamento de Risco, um sistema especialista que calcula o limite de risco de cada cliente com base nas informações cadastrais fornecidas pelas agências, acrescidas de informações gerenciais, para pessoas físicas e jurídicas.

No início de 1996 é traçado um Plano de Ação, que entre outras medidas, previa novamente o corte das horas-extras pagas para a maior parte dos funcionários. Os funcionários se mobilizam e se organizam, conseguindo manter os seus salários sem reduções. Além desta medida o banco impõe aos seus funcionários a transferência compulsória de unidade, o que causou grande desconforto. O movimento sindical recorre ao Ministério Público do Trabalho que fundamentado no Artigo 469 da CLT³⁷, consegue vetar a transferências dos funcionários, conforme informes do Contra Cheque Fax do sindicato de Bancários de Curitiba de 30 de maio de 1996.

Paralelamente, o banco elabora um Planejamento Estratégico para o período 1996 a 1998, o qual apresenta a missão institucional e o negócio do Banestado, a filosofia empresarial e princípios de atuação e as políticas adotadas para a condução dos seus negócios, divulgado ao corpo funcional em forma de cartilha, distribuída a todos os funcionários.

De acordo com o Planejamento Estratégico, o banco adota como uma das políticas empresariais o investimento em tecnologia: inaugurou 44 Super Caixas Banestado e 11

³⁷ As informações a respeito do desempenho do exercício de 1996 foram retiradas do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná S.A. de 1996.

³⁸ “ao empregador é vedado transferir o empregado, sem sua anuência, para localidade adversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio”

salas de Auto Atendimento e inaugurou uma agência num Shopping Center da Capital, Shopping Center Curitiba, que oferecia horário diferenciado aos clientes, das 10:00 às 22:00 horas nos dias úteis e aos sábados das 10:00 às 18:00 horas. A partir de março de 1996 ofereceu informações sobre o conglomerado via INTERNET. (Planejamento Estratégico, 1996, p.15)

A redução com despesas de pessoal é intensificada e em dezembro de 1996 a diretoria executiva anuncia mais um programa de incentivos a demissões espontâneas visando desligar funcionários com mais tempo de banco e prestes a se aposentarem. Neste ano, o Banestado reduziu o seu quadro funcional em 927 funcionários, passando de 12.442 para 11.515 empregados. (Relatório Anual de Administração, 1996, p.14)

Ciente dos problemas enfrentados pelo Banestado a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito ligada à CUT – FETEC, com a assessoria do DIEESE, elabora um dossiê técnico sobre o desempenho operacional do Banestado com base nas informações contábeis dos três últimos anos, 1994, 1995 e 1996. Neste dossiê conclui-se que apesar dos depósitos de poupança, à vista e a prazo terem realizado um aumento significativo na captação Banestado, houve um acréscimo dos depósitos interfinanceiros, realizados junto ao sistema financeiro quando os bancos apresentam problemas de liquidez. Segundo o referido dossiê o Banestado já estaria com problemas que poderiam ser o reflexo de duas situações: “i) o volume de recursos captados voluntariamente junto ao público não estar sendo suficiente para financiar a estrutura de aplicações do banco; ii) a maior dependência da liquidez do sistema financeiro como forma de financiar suas operações, sofrendo com isso todas as consequências deste mercado, particularmente no tocante aos custos e volatilidade destes recurso”. (FETEC, 1996, não paginado)

Este dossiê alertava sobre a gravidade do Banestado que com o passar do tempo teve os problemas apontados agravados, os quais ficaram ainda mais evidentes após as várias denúncias a respeito da má-gestão do banco paranaense comprovada nos anos seguintes.

Nesta época, meados de 1996, começam a ser denunciados os indícios de gestão temerária na Banestado Leasing, a qual emitiu durante o ano de 1996 cerca de R\$ 276

milhões em debêntures³⁹ para a cobertura de déficit de caixa. Mais tarde foi comprovado que inúmeras operações fraudulentas foram realizadas com o conhecimento e a cumplicidade do presidente da referida empresa na ocasião, Sr. Osvaldo Magalhães dos Santos Filho, que ao ser afastado em decorrência das pressões exercidas por segmentos distintos da sociedade paranaense, inclusive com vasta documentação levantada pela auditoria interna do banco, este foi indicado pelo Governo Estadual, mesmo com todos os escândalos, para ocupar o cargo de Secretário Estadual de Esportes. Tais denúncias foram enviadas ao Senado Federal em março de 1997 e constam de um relatório que posteriormente foi elaborado pela oposição parlamentar paranaense, com auxílio do DIEESE, e enviado à Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal⁴⁰.

Segundo o referido relatório, elaborado especialmente para a Comissão de Assuntos Econômicos do Senado, os débitos originados pelas emissões das debêntures, não trouxeram qualquer ganho operacional para o conglomerado e resultaram em cerca de R\$ 350 milhões de prejuízo no início das negociações dos recursos necessários para o saneamento e posterior privatização.

O relatório denuncia também que junto à prática de improbidade administrativa com as debêntures, o Banestado inicia a aquisição de títulos públicos estaduais de Santa Catarina, Alagoas, Pernambuco, títulos públicos municipais de Osasco e São Paulo, culminando em mais prejuízos ao erário estadual. O escândalo a respeito da gestão temerária da Banestado Leasing tomou tamanha dimensão que um ano mais tarde obrigou o banco a publicar nota de esclarecimento ao público nos principais jornais paranaenses, em 14 de julho de 1997. As irregularidades praticadas na Banestado Leasing foram tão graves que em declaração ao jornal Folha de Londrina em 04 de outubro de 2000, Teresa Grossi, diretora do Banco Central que auxiliou na investigação do caso como técnica do referido órgão fiscalizador, afirmou “ Todos os bancos estaduais fiscalizados tiveram operações irregulares, mas no caso do Banestado Leasing, a situação era estarrecedora, com diretores e funcionários retirando recursos”.

³⁹ Títulos de crédito em geral resgatáveis a longo prazo, com condições e características estabelecidas em escritura de emissão, tendo por origem um contrato mútuo celebrado entre a emissora dos títulos e os futuros adquirentes.

⁴⁰ O relatório em questão foi elaborado pelos Deputados Estaduais do Paraná que votaram contra a privatização do Banestado: Angelo Carlos Vanhoni, Péricles de Holleben Mello, Irineu Colombo, Florisvaldo

Para conseguir fechar o exercício de 1996 com resultado positivo, o lucro deste exercício do Banestado foi arquitetado por meio de contabilização. Para tanto, o Banestado realizou cessão de créditos duvidosos ao Fundo de Desenvolvimento Econômico – FDE, lançando-os como receita em seu fechamento contábil, dos seguintes ativos: R\$ 22.348.271,33 da Usina Central do Paraná S/A – Agricultura e Comércio (Grupo Atalla); R\$ 1.572.901,31 da Central Paulista de Açúcar e Alcool Ltda (Grupo Atalla); R\$ 2.475.995,31 de Jorge Rudney Atalla e outros (controladores do Grupo Atalla); R\$ 114.797.290,99 referente a balanceamento entre os saldos ativos no valor de R\$ 593.369.103,13 de operações de financiamentos e passivos no valor de R\$ 478.571.812,14 referentes a débitos junto ao BNDES e ainda R\$ 85.776.371,71 referentes a créditos junto a diversos devedores no valor de R\$ 22.254.905,09 inscritos em Crédito em Liquidação e R\$ 63.521.466,62 de créditos compensados em prejuízo, num total de R\$ 226.970.830,65. (BACEN, 2000, não paginado)⁴¹

Com a mesma finalidade, conseguir apresentar resultado positivo, ainda se apropria de receita por equivalência patrimonial na Banestado S/A – Informática, gerando efeitos patrimoniais no valor de R\$ 58 milhões no segundo semestre. Para isto, anteriormente a Banestado S/A – Informática vendeu a prazo, ao Fundo de Desenvolvimento do Estado, a sua participação na Banestado S/A Reflorestadora pelo valor de R\$ 90 milhões. (BACEN, 2000, não paginado)⁴²

Estas operações foram indeferidas pelo Banco Central do Brasil após sua análise em 1997, como os administradores não as reverteram, hoje, respondem a processo administrativo perante a referida autoridade monetária.

Estes arranjos possibilitaram ao Banestado um resultado positivo em 1996, porém maquiado, de R\$ 12,8 milhões.

O ano de 1997 inicia com uma conjuntura política e econômica nada favorável, diante de um processo acelerado de globalização do capital financeiro, fortemente abalado em outubro com a crise dos países asiáticos, refletida nas bolsas de valores do mundo

Fier, Caíto Quintana, Luiz Cláudio Romanelli, Toti Colaço, Orlando Pessuti, Renato Adur, Nereu Moura, Sâmis da Silva, Antônio Anibelli, Émerson Nerone, José Maria Ferreira e Edgar Bueno.

⁴¹ Dados retirados do Processo Administrativo nº 0001023473 investigado pelo Departamento de Fiscalização, Gerência Técnica em Porto Alegre do Banco Central do Brasil

⁴² Dados retirados do Processo Administrativo nº 0001023473 investigado pelo Departamento de Fiscalização, Gerência Técnica em Porto Alegre do Banco Central do Brasil

inteiro. Além de manter o rigor e política monetária restritiva, o sistema financeiro nacional buscou seu fortalecimento através de fusões, aquisições e incorporações do capital, restringindo a atuação dos bancos estaduais nos seus programas sociais, oferecendo condições de reestruturações das mesmas.⁴³

A primeira grande medida do impacto em 1997 para amenizar as dificuldades que enfrentava o banco naquele momento, anunciada em janeiro, foi a redução da despesa de pessoal. Com o objetivo de poupar R\$ 8 milhões ao mês, foi imposto o corte de horas extras em toda rede, recebida por mais de 6.000 funcionários, que as percebiam regularmente por muitos anos e portanto já eram consideradas como salário e não como remuneração das horas excedentes. No mesmo pacote foi imposto a extinção dos benefícios de licença prêmio, abonos assiduidade e as gratificações semestrais. O jornal O Estado do Paraná de 06 de fevereiro de 1997, divulga que o Banestado pretendia reduzir despesas cortando horas extras e demitindo. (1997, p.08) Segundo a referida fonte, para a manutenção dos salários nos moldes vigentes, com horas extras e demais benefícios, a diretoria-executiva impõe como única alternativa de demissão de 2.641 funcionários.

O movimento sindical recorreu ao Ministério Público do Trabalho, onde as partes acordaram a instituição de uma comissão composta por representantes do banco e dos empregados que após várias reuniões chegaram a uma alternativa, sendo que os funcionários aceitaram diminuir seus salários por dois anos, o que gerou uma economia de R\$ 90 milhões para o Banestado num período de dois anos. Em contrapartida a diretoria-executiva se comprometeu com a estabilidade aos banestadenses pelo mesmo prazo, a limitar os estagiários em 0,5% do quadro de efetivos, índice a ser monitorado pelo sindicato, reduzir em 20% os gastos com publicidade e propaganda, reduzir o quadro de assessoria técnica em 50% e criar um novo regulamento para o comitê disciplinar com critérios acordados com o movimento sindical. (Contra Cheque , 1997, não paginado)

O Governo Federal ciente das dificuldades pelas quais passam os Estados, institui no mês de julho de 1997 duas Medidas Provisórias para socorrê-los, a MP 1560 com o objetivo de saneamento da dívida mobiliária dos Estados e a MP 1556 com o objetivo de saneamento ou privatização de instituições ligadas a governos estaduais. (Notícia & Cia nº 445)

⁴³ Informações a respeito do desempenho do exercício de 1997 foram retiradas do Relatório Anual de

Dados os sérios problemas para realizar resultado positivo para o exercício de 1996 o Banestado aderiu ao Programa de Apoio a Reestruturação e ao Ajuste Fiscal aos Estados, pretendendo sanear o banco e criar uma agência de fomento, notícia altamente veiculada pela imprensa paranaense.

O primeiro passo dado pelo Estado do Paraná, em 30 de setembro de 1997, foi firmar protocolo junto à União, visando o refinanciamento da dívida mobiliária do Estado. Segundo o Relatório Anual de Administração de 1997, o Banestado continuou atuando enquanto banco comercial, buscando inovações que permitissem competir num mercado cada vez mais competitivo e vencer suas dificuldades. Porém, continua com a compra de títulos públicos emitidos para o pagamento de precatórios judiciais, que mais tarde com a CPI dos precatórios revelaram-se ilíquidos, comprometendo ainda mais a situação deficitária do Banestado.

Em agosto de 1997, após a revelação de existência de uma proposta de protocolo de acordo com a MP 1560-7⁴⁴ enviada para Brasília com afirmação de privatização do Banestado com a finalidade de constituir o Fundo de Previdência do Estado, a diretoria solta nota de esclarecimento aos seus funcionários, tranquilizando-os e esclarecendo que não havia interesse na privatização, bem como reafirmando a situação positiva do Banestado, com lucro operacional e passando a doador de recursos no mercado financeiro. No seu item 4 o informativo Notícia & Cia, de 28 de agosto de 1997, afirma: “A proposta que fala em eventual transferência de ações do Banestado ao Fundo Previdenciário a ser criado, é apenas uma sugestão, que está sendo analisada pelo grupo de trabalho formado por representantes do Banco Central, Caixa Econômica Federal, Ministério da Fazenda, Secretaria do Tesouro, Ministério do Planejamento e outros” e que dentre outros valores em negociação, existiriam ativos que poderiam ser levados a crédito do Banestado, mas ainda indefinidos, que dependeriam de uma avaliação conjunta realizada por um grupo de trabalho composto por técnicos do Banestado e BACEN. Outro fato esclarecido neste informativo levado aos funcionários foi o fato de que se aceito o pedido de saneamento do Estado, não seria necessário o projeto de saneamento previsto pela Medida Provisória 1556, a qual previa o saneamento ou privatização de instituições ligadas a governos estaduais.

Administração do Banco do Estado do Paraná de 1997.

⁴⁴ Minuta de proposta de protocolo de acordo (MP 1560) elaborada, datada de 15 de julho de 1997, encaminhada ao Ministro da Fazenda do Estado, Pedro Sampaio Malan.

Em meio a tantos problemas, não houve acordo na campanha salarial de 1997 e a proposta feita pela diretoria e aprovada em assembléia dos bancários foi vetada pelo conselho de administração, sendo necessário o recorrer à justiça do trabalho para que o Banestado concedesse os 5% de reajuste da FENABAN, conforme divulgado no jornal Contra Cheque de 12 de março de 1998.

Além de ficarem sem fechar acordo salarial em 1997, os funcionários haviam recebido em junho o jornal da FUNBEP nº 26 que comunicava, enquanto administradora do plano de assistência médica, os problemas relativos ao aumento dos gastos com o plano de saúde e informava que ajustes estavam sendo providenciados, tais como a redução de cobertura de procedimentos e alterações no custeio do plano, com o conseqüente aumento de desembolso por parte dos funcionários para a continuidade da assistência médica.

Segundo o referido informativo: “A melhor alternativa mostrou-se clara: para que se continue mantendo a finalidade básica do PASS, que é assegurar a assistência médica, faz-se necessária a limitação de certos itens e a suspensão temporária de outros, considerados não essenciais”. (FUNBEP, 1997, p.01)

E foi neste contexto de grandes dificuldades para o banco paranaense, em dezembro de 1997, ainda sem saber do resultado do exercício deste, que os deputados estaduais aprovam nos termos da Lei nº 11.961, de 11 de setembro de 1997, instituidora do Programa de Apoio à Reestruturação e Ajuste Fiscal dos Estados, a autorização necessária ao Governo Estadual a sanear o Conglomerado Banestado, sem necessidade de privatizá-lo, para que prosseguisse com sua finalidade de instrumento de fomento paranaense, decisão que alguns meses mais tarde será modificada. O jornal O Estado do Paraná em 14 de abril de 1998 divulga matéria⁴⁵ questionando o valor apresentado uma vez que parte do valor considerado seriam dívidas da União para com o Banestado. (1998, p.02)

O estudo apresentado junto à Assembléia Legislativa previa a necessidade de R\$ 1.460 bilhão, para saneamento imediato dos créditos compensados em prejuízo e em liquidação de toda a existência do Banestado, o que possibilitaria a sua total recuperação e lucro a partir do primeiro semestre de 1998, de aproximadamente R\$ 29.417.764,00, e um provável lucro de R\$ 83.685.133,00 no final do exercício de 1998, segundo estudos do Comitê de Defesa do Banestado.

O pedido foi aprovado por unanimidade na Assembléia Legislativa. Ou seja, foi aprovado o financiamento necessário sem a transferência do seu controle acionário para a iniciativa privada, devendo os procedimentos burocráticos necessários ter a devida continuidade. Para tanto o Estado deveria aportar 50% do valor e a União financiaria os outros 50% do valor necessário, sendo dado em garantia ações da COPEL. (idem)

O Banestado, pela primeira vez na sua história, conforme balanço divulgado, encerraria o exercício de 1997 com resultado negativo, R\$ 278.652 mil. A justificativa para o prejuízo apurado foram os altos custos dos recursos financeiros disponíveis no mercado e o alto grau de inadimplência, sendo levado a público somente em dezembro de 1998. Neste ano, o quadro funcional diminuiu em 917 funcionários, chegando ao final do ano com 10.133 empregados.⁴⁶

No entanto, para a surpresa da população paranaense, em 26 de março de 1998, surgem novas declarações do Secretário da Fazenda, afirmando que os recursos necessários não eram aqueles aprovados, mas sim cerca de R\$ 2.500 milhões, impossibilitando ao governo de aportar os 50% necessários para o saneamento conforme determinava a medida provisória. O governo decide e anuncia a privatização.

Desta forma, em 25 de junho de 1998, conforme dados do Relatório Anual de Administração de 1997, a Assembléia Legislativa do Paraná autoriza, pela Lei nº 12.201, o Poder Executivo a contratar créditos até R\$ 3.750 milhões, reajustáveis pela taxa SELIC para o saneamento e posterior alienação do controle acionário do Banestado. Em 30 de junho de 1998 é firmado o contrato para um empréstimo em 30 anos no valor de especificado, com correção pela taxa IGP-DI e juros de 6% ao ano. Posteriormente houve a anuência do Senado Federal com a resolução nº 98 de novembro de 1998 para que os valores solicitados fossem realmente autorizados e liberados, ocasião em que uma emenda propondo a federalização do banco foi rejeitada. (1998, p.38)

O total solicitado para o saneamento, para posterior privatização, de R\$ 3.750 milhões, mais R\$ 350 milhões referentes aos títulos públicos que o Banco Central do Brasil se recusou a financiar, totalizando R\$ 4.100 milhões, passa a ser contestado por várias

⁴⁵ A matéria publicada no jornal O Estado do Paraná foi elaborada pelo funcionário aposentado Pedro Geraldo o qual trabalhou por 31 anos no Banestado tendo sido diretor no período de 1989 a 1994.

⁴⁶ Dados extraídos do Relatório Anual de Administração do Banco do Estado do Paraná referente ao exercício de 1997, publicado no jornal Gazeta do Povo de 30 de dezembro de 1998.

frentes, pois o primeiro projeto previa R\$ 1.460 milhões. Através do informativo econômico financeiro Papel Moeda, o banco justifica que “A diferença refere-se basicamente a alguns itens que não haviam sido considerados pelo BACEN, entre outros o valor para o PDV, o aporte financeiro para a recomposição do PL, a compra de carteira de fomento pelo valor do ativo e não mais pela diferença ativo-passivo, a diferença entre os valores levantados pela amostragem e o total efetivo das provisões operacionais” (2000, p.03)

O jornal Contra Cheque de abril de 1998 (não paginado) divulga a análise dos números apresentados feita pelo Comitê de Defesa do Banestado, o qual concluiu que a maior parte da dívida negociada com a União não se referiam à perdas do Banestado, mas sim obrigações do Governo Estadual como a dívida mobiliária de R\$ 519 milhões, débitos do FDE em R\$ 575 milhões, e obrigações do Governo Federal de R\$ 410 milhões referentes a FCVS, PROAGRO e securitização de operações de crédito rural. Além destes valores, o Banco Central incluiu R\$ R\$ 100 milhões para despesas com demissões e mais R\$ 500 milhões para pagamentos de aposentadorias com a FUNBEP e outros valores que não seriam necessários para o saneamento da instituição, mas fundamentais para a privatização.

Conforme dados apresentados no Relatório Anual de Administração de 1999, os recursos esperados, corrigidos pela taxa SELIC se destinariam⁴⁷: R\$ 1.200 milhões para a aquisição de ativos pelo Estado, sendo R\$ 200 milhões para aquisição de débitos do FDE decorrentes de dívidas não honradas pelo BADEP e COCELPA; R\$ 28 milhões para aquisição de créditos não honrados pelo Grupo Atalla; R\$ 98 milhões para aquisição da participação societária do FDE relativo à Banestado Reflorestadora transferida em dezembro de 1996; R\$ 600 milhões destinados à aquisição da carteira de fomento cedida ao FDE em dezembro de 1996; R\$ 188 milhões para aquisição de outros créditos não honrados por devedores diversos e R\$ 86 milhões destinados à aquisição de bens de não de uso próprio do banco.

Os demais R\$ 2.550 milhões foram destinados à capitalização do banco, sendo: R\$ 100 milhões para despesas com um Programa de Demissão Voluntária; R\$ 253 milhões para as contribuições extraordinárias da FUNBEP; R\$ 1.903 milhões para a recomposição

⁴⁷ Informações retiradas do Relatório Anual de Administração do Banestado de 1999, página 24

patrimonial do Banestado; R\$ 294 milhões para cobertura de outros ajustes que se fizerem necessários.

Paralelamente, durante todo o ano de 1998, em meio às negociações junto ao Banco Central do Brasil, a política de redução de direitos dos funcionários prosseguiu.

O banco prosseguiu também com a política de redução do quadro funcional, inclusive promovendo programas de demissões voluntárias, mas continuou aumentando as suas outras despesas administrativas, desrespeitando o acordo firmado com o movimento sindical por ocasião da redução salarial dos funcionários (anexo 2).

O resultado de 1998 foi um prejuízo de R\$ 2.860 milhões (consolidado), com um patrimônio líquido negativo em R\$ 2.635.352 em 31 de dezembro de 1998, tendo diminuído seu quadro de funcionários em 427 empregados, fechando o ano com 9.706 funcionários, conforme balanço publicado no jornal Gazeta do Povo de 14 de fevereiro de 2000.

Durante o ano de 1999, segundo Relatório Anual de Administração deste exercício, foram iniciadas as medidas inerentes ao saneamento do Banestado, além de dar continuidade às atividades comerciais do banco.

Conforme ata de reunião da diretoria de 19 de fevereiro de 1999, a primeira etapa foi acordar um Termo de Compromisso de Gestão entre o Governo do Estado do Paraná, o Banestado e o Banco Central do Brasil no início de 1999, prevendo a execução de ajustes necessários a uma exemplar gestão do banco, acompanhadas pelo BACEN, a fim de preservar as condições de liquidez dos ativos e do patrimônio líquido da instituição, possibilitando a liberação dos recursos financeiros aprovados.⁴⁸ Tais ajustes deveriam respeitar a data de 30 de junho de 1999 como a data do leilão do Banestado, cujo descumprimento seria considerada infração graves, gerando punições aos administradores e a conseqüente federalização do Banestado.

Dentre as medidas, conforme acordado no Termo de Compromisso de Gestão, ficou estabelecido que as aplicações financeiras do Conglomerado Banestado deveriam necessariamente ocorrer em títulos federais, a mesa de negócios das empresas unificadas e as concessões de créditos estariam bastante restritas e somente para clientes sem qualquer tipo de restrição.

Ao Banestado caberia ainda, conforme o acordado, a redução de custos através do fechamento de agências deficitárias, redução de despesas administrativas, revisão dos critérios para cobrança de tarifas, redução com os custos relativos ao processamento de dados, publicidade e propaganda. Ficou vetada a realização de novos investimentos fixos, abertura de agências ou postos de atendimento, contratação de funcionários diretos ou terceirizados e a renovação de contratos de assessores de diretoria.

O número de diretorias executivas do Conglomerado foi reduzido de 13 para 7, o que implicou na redução de divisões, departamentos e assessorias, medida que iria de encontro à redução de despesas conforme o estabelecido no termo de compromisso firmado, da mesma forma que foram iniciados os preparativos para o fechamento das agências no exterior, Grand Cayman e Nova Iorque e o leilão do Del Paraná, não tendo este se realizado por falta de compradores.

O BACEN determinou ainda a realização de um estudo técnico desenvolvido por atuário habilitado, com o objetivo de atualizar o passivo de responsabilidade Do Fundo de Pensão Multipatrocinado - FUNBEP.⁴⁹

Em maio de 1999, com a anuência do BACEN, o Banestado anuncia um Programa de Demissões Voluntárias, custeado com recursos oriundos do saneamento. A adesão logo no primeiro dia de inscrição ao programa superou a expectativa, tendo ocorrido 1.900 adesões para a possibilidade de 1700 desligamentos, o que, somado a outros, acarretou em 1.998 desligamentos em 1999, causando impacto no atendimento ao público.

Em razão da complexidade dos ajustes necessários ao saneamento para a conseqüente liberação dos recursos, a data de 30 de junho de 1999 não pode ser cumprida, sendo novo protocolo de prorrogação assinado em 15 de dezembro de 1999, devendo o leilão se realizar no próximo exercício, tendo sido o novo prazo estabelecido para março de 2000, adiado para setembro de 2000 e o último prazo concedido para 30 de novembro de 2000.

⁴⁸ Conforme expediente 0213/99 da Secretaria Geral do Banestado enviado ao Banco Central do Brasil em 15 de março de 1999

⁴⁹ A FUNBEP solicitou à ATUAS – Atuários Associados através do ofício 018/99 que procedesse o referido estudo

Cumpridas as exigências estabelecidas no Termo de Compromisso de Gestão, os recursos liberados em forma de Títulos Federais (LFTAs e LFTBs) durante o ano de 1999⁵⁰, devidamente corrigidos, somaram R\$ 5.104,6 milhões:

R\$ 2.687.363 em 05 de maio para a sua capitalização;

R\$ 136.751 em 16 de junho para custear o Programa de Demissão Voluntária;

R\$ 635.108 em 07 de dezembro para compra de ativos pelo Estado;

R\$ 1.645.377 em 23 de dezembro para capitalização final e compra de outros ativos.

O ingresso de recursos para o saneamento do Banestado via “capitalização”, determinou o aumento de Capital Social em 30 de junho de 1999, no valor de R\$ 2.824.114 e posteriormente em 30 de dezembro de 1999 no valor de R\$ 779.318, totalizando a integralização de R\$ 3.603.432,⁵¹. Tal circunstância fez com que os acionistas minoritários perdessem a possibilidade de manutenção das suas condições de acionistas, pois não tiveram recursos financiados pela União, em 30 anos e a juros menores do que os de mercado, para poder integralizar o capital necessário e manter as suas participações na sociedade. Os maiores perdedores, sem dúvida, foram os funcionários que com a efetivação do Clube de Investimentos Gralha Azul e outras instituições, possuíam cerca de 32% do controle acionário do Banestado que perderam totalmente o seu valor e deixaram de ter a mesma importância no capital social do banco. Segundo a cartilha elaborada pela FETEC para distribuição ao público, o Estado passou a deter 94,42% do Capital Social, impossibilitando qualquer ação por parte dos acionistas minoritários. Houve também o prejuízo financeiro para estes acionistas, pois a ação que valia R\$ 5,63 antes da capitalização, passou a ser comercializadas a menos de R\$ 1,00, em torno de R\$ 0,60 na bolsa de valores. (FETEC, 2001, p.15)

Concluído o processo de saneamento e reestruturação, foi providenciado o processo de avaliação econômico financeira, efetuado pelos consórcios liderados pelo Banco Fator e Banco CCF Brasil, que venceram a concorrência nº 01 da Secretaria da Fazenda de 1999, a ser iniciado no primeiro trimestre de 2000. (Papel Moeda, 2000, p.05)

Foi também criado em dezembro de 1999 um projeto de endomarketing, denominado “Com.vida” a fim de preparar os funcionários para a privatização, com

⁵⁰ Dados divulgados no Relatório Anual de Administração de 1998, publicado no jornal Gazeta do Povo em 14 de fevereiro de 2000, página 16

⁵¹ Informações extraídas do Relatório Anual de Administração de 1999, página 06

seminários de desenvolvimento profissional, através do Projeto Vitória e a continua realização de palestras de sensibilização treinamentos a distância e divulgação do processo de privatização em informativos internos. (Papel Moeda, 2000, p.05)

Enquanto cumpria as atividades que dariam suporte à privatização do banco, segundo informações do Relatório Anual de Administração do exercício de 1999 (1999, p.11) o Banestado se empenhou por condições de continuidade ao atendimento de clientes, tendo inclusive realizado convênio com o sistema de Rede Compartilhada o qual permitia aos clientes a possibilidade de saques e verificação de saldos de conta corrente em outros bancos também conveniados à rede.

Segundo dados da mesma fonte, para os clientes de maior potencial, segundo dados da mesma fonte, inaugurou em dezembro a sala *VIP* no Aeroporto Afonso Pena, em São José dos Pinhais, com parceria entre as empresas Cia de Seguros Gralha Azul, Capitaliza e Banestado S/A Administradora de Cartões de Crédito Ltda, a qual poderia ser utilizada por todos os que possuíssem cartões Banestado.

Em 1999 foram fechadas 14 agências e 47 postos de serviço bancário, considerados deficitários e chegando ao final do exercício com 377 agências, 173 postos de atendimento bancário, 8 postos de Arrecadação e Pagamento, 73 salas de auto atendimento e 7.872 empregados, conforme dados do Relatório Anual de Administração (1999, p.09)

Após a realização do saneamento, segundo o relatório de administração de 1999, o patrimônio líquido do Banestado passou a R\$ 433 milhões, mas ainda com resultado negativo em razão dos ajustes necessários ao saneamento em R\$ 535 milhões.

O ano de 2000 inicia com duas metas, ampliar a base de clientes e contratar as empresas avaliadoras do Banestado as quais estabeleceriam o seu preço de venda.

Assim, em janeiro, através do informativo Papel Moeda nº 01 (2000, p.04), o banco anuncia o planejamento de metas: ampliação da base de conta corrente de clientes, com a busca de 65 mil novas contas, o que facilitaria as possibilidades de concretização de outros negócios e geraria o acréscimo de tarifas para cobrir as despesas administrativas; redução da inadimplências, redução de despesas, recuperação de créditos em liquidação e compensados em prejuízo de exercícios anteriores, aprimoramento de controles.

Através do Papel Moeda nº 02 de janeiro de 2000 o banco informa ao corpo funcional que “A partir de fevereiro o Banestado estará sendo avaliado detalhadamente

pelas *Advisors* contratadas. Não apenas os números serão levantados, mas tudo que representa o Banco será conhecido, o que vai exigir a colaboração de todas as áreas.” (Papel Moeda, 2000, p.01) Em fevereiro foram contratados os bancos Fator, responsável pela avaliação econômica e financeira, e o CCF do Brasil, o responsável pela avaliação completa para determinar o valor de leilão e as expectativas futuras.

Os preparativos para a privatização foram sendo realizados. Segundo o cronograma publicado pelo informativo Papel Moeda nº 11 (2000, p.01) 1, em 30 de junho é publicado o edital de abertura do processos de privatização e em 31 de julho os bancos entregam suas documentações ao Banco Central do Brasil e à Superintendência de Seguros do Paraná de acordo com as regras para a fase de pré-qualificação, responsável por selecionar bancos aptos a se habilitarem ao leilão, revelados no final de agosto.

Em 04 de agosto de 2000 o cronograma de privatização foi anunciado ao público pela Secretaria da Fazenda, em audiência pública, tendo a data de 17 de outubro para o leilão do Banestado, dentro do limite firmado entre o Estado e a União em 30 de novembro de 2000. A audiência teve como finalidade informar à população as condições de venda do banco. (Papel Moeda nº 11, 2000, p.01)

O movimento sindical bancário, coordenado pela FETE-CUT/PR, organizou-se junto ao Comitê de Defesa do Banestado e continuou a realizar várias manifestações no sentido de impedir a privatização. Articulou-se com a oposição ao governo estadual para tentar barrar a aprovação do Projeto de Lei 233/00, que possibilitou a inclusão da manutenção das contas públicas e do funcionalismo estadual por cinco anos no edital de venda do Banestado⁵². Reuniu 70 mil assinaturas no Estado num abaixo assinado contra a privatização e distribuiu materiais à população resgatando a importância do Banestado no desenvolvimento da sociedade paranaense, a exemplo da cartilha “Banestado Banco Público”.

Os trabalhos dos avaliadores avançam e segundo matéria publicada no caderno de economia do jornal Gazeta do Povo de 24 de agosto de 2000 (p.12), o banco foi avaliado pelo Banco Fator em R\$ 434 milhões, como seu preço mínimo.

⁵² O jornal Folha Bancária do Sindicato de Curitiba e Região Metropolitana de 24 de janeiro de 2001 apresenta uma retrospectiva das lutas travadas durante o ano 2000 pela categoria bancária na qual detalha o processo de luta dos banestadenses contra a privatização do Banestado.

Segundo a referida matéria, cinco bancos, 3 nacionais e 2 estrangeiros, se pré-qualificaram para o leilão: Bradesco, Itaú, Unibanco, HSBC, Santander e ABN – Amro Bank. O HSBC foi impedido de participar do processo de pré-qualificação pelo fato de ser proprietário do Banco CCF, um dos responsáveis pela avaliação do Banestado.

Em 14 de setembro houve uma reunião técnica, com explicações do Secretário da Fazenda para esclarecer aos empregados sobre o leilão de privatização e a participação destes com a aquisição de ações, posteriormente divulgada ao corpo funcional através do informativo Papel Moeda nº 13. (Papel Moeda, 2000, p.01)

É montada uma sala, com todas as informações sobre o Banestado disponíveis aos cinco candidatos habilitados a participar do leilão, chamada de “*data-room*” e os bancos estrangeiros acabam desistindo de participar do leilão, tendo a disputa sido feita entre o Bradesco, Itaú e Unibanco.

Houve tentativas junto ao poder judiciário de impedir o leilão do banco paranaense, conforme matéria publicada pelo Jornal do Estado de 18 de outubro de 2000:

“Todas as ações ajuizadas Justiça não conseguiram suspender a venda do banco paranaense. A ação proposta pelos três senadores do Estado teve a liminar negada pelo juiz da 2ª Vara da Fazenda Pública – Falências e Concordatas, Luiz Osório Moraes Panza, ontem, às 8h30. A ação popular do deputado federal Florisvaldo Fier (Dr. Rosinha-PT- PR) que conseguiu uma liminar minutos antes da realização do leilão também foi cassada no prazo de uma hora.” (Jornal do Estado, 2000)

Os funcionários do Banestado, apoiados por várias forças políticas da sociedade paranaense, fizeram várias manifestações em protesto à privatização e entraram em greve. A greve se deu por estarem os funcionários na data base da categoria bancária e conscientes das demissões que estavam por vir, principalmente pelo fato dos bancos estrangeiros terem desistido de participar da compra do banco paranaense, reivindicavam a estabilidade no emprego, paralisando suas atividades por 13 dias consecutivos, porém sem alcançar o objetivo pretendido.

O Banestado foi leiloado e adquirido pelo Itaú, por R\$ 1,625 bilhão, tendo sido pago o ágio de 302,8% sobre o preço mínimo, notícia amplamente divulgada pela imprensa paranaense, a exemplo da matéria do jornal Valor do dia 18 de outubro de 2000 a respeito:

“O Itaú arrematou ontem o Banestado por R\$ 1,625 bilhão, pagando ágio de 302,8% sobre o preço mínimo, depois de uma disputa emocionante com o Unibanco. Foi o maior ágio já pago por um banco estadual, e o lance foi quatro vezes o valor patrimonial - mais alto já pago por um banco no Brasil. O banco será quitado à vista, mas há deduções fiscais a curto prazo. Unibanco e Itaú disputaram o Banestado por 5 minutos no leilão viva voz, porque a diferença entre suas propostas nos envelopes era menor que 20%. Com a vitória, o Itaú atinge R\$ 61,2 bilhões em ativos, cresce 10% em número de clientes e terá a chance de alcançar o primeiro lugar no ranking, superando o Bradesco, se conseguirmos arrematar o Banespa. O Unibanco perdeu a chance de ocupar o segundo lugar” (Valor, 2000)

O Itaú passa a ser o segundo maior banco privado do país. As contas públicas do Estado permanecerão com o Itaú por cinco anos, houve a aquisição de créditos tributários no total de R\$ 1.734 milhões, ativos referentes a operações de crédito vencido e a vencer no valor de R\$ 1.504 milhões e 551.759 contas de clientes, sendo 79,06% pessoas físicas e 20,94% pessoas jurídicas.

O quadro funcional tem sido drasticamente reduzido, com o registro de mais de 3.200 funcionários diretos desligados em 6 meses. Por recomendação do Ministério Público foi ofertado um Programa de Demissões Voluntárias que contou com 2.200 inscrições. Porém, muitos dos que optaram por não aderir ao referido programa, também foram dispensados, uma vez a maior parte das unidades administrativas foram extintas, o processamento de dados e os serviços bancários prestados aos clientes tiveram suas coordenações transferidas para a matriz em São Paulo.

Os funcionários terceirizados, os estagiários, os menores que prestavam serviços de escritório também tiveram seus contratos encerrados, já que a maioria destes prestava serviços na Direção Geral do Banestado, em poucos meses desativada.

Algumas agências bancárias, principalmente as fora do Estado já foram fechadas e os funcionários dispensados.

O atendimento aos clientes e usuários em toda rede de agências tem piorado, principalmente nos dias de maior movimento, como consequência das demissões de funcionários.

Enfim, à sociedade paranaense restou o prejuízo de R\$ 4.235 milhões, que será pago em 30 anos, com uma mensalidade em torno de R\$ 28 milhões, cujo saldo devedor é corrigido pela Taxa de Juros a Longo Prazo (TJLP), a qual tem a correção anual de 6%. Para convencer a população paranaense de que a privatização do banco era um bom negócio para o Estado, foram feitas propagandas anunciando que com a privatização do

banco os paranaenses teriam mais recursos para a saúde e a educação, o que foi uma inverdade já que o valor arrecadado no leilão foi apropriado pelo Governo Federal para abater a dívida contratada.

1.2 Ganhos e perdas da força de trabalho do Banestado ao longo de sua história:

A história do crescimento e das conquistas dos funcionários do Banestado através dos seus mais de 70 anos de existência, é algo disperso, com poucos registros formais, distribuídos nos muitos informativos que foram criados no decorrer do tempo, tanto pelo banco, de iniciativa das muitas diretorias que o administraram, como pelas entidades representativas dos funcionários, a exemplo dos jornais das federações e dos sindicatos de bancários, assim como pelas instituições que os próprios funcionários foram formando, a exemplo dos jornais da Associação de Funcionários do Banestado e da Fundação Banestado de Seguridade Social.

Enquanto a história da criação e da participação do Banestado no desenvolvimento econômico do Paraná foi divulgada por ao longo dos anos, a exemplo das obras de Túlio Vargas e David Carneiro, e naturalmente patrocinada com recursos públicos, as conquistas políticas e salariais obtidas pelos funcionários que passaram pelo banco paranaense de 1928 a 2000, ainda não foram sistematizadas e analisadas. Assim sendo, buscamos esboçar as trilhas principais deste processo certos de suas limitações também para o presente estudo. Como pudemos perceber, o Banestado cresceu e solidificou de acordo com as diretrizes das políticas econômicas que foram implementadas ao longo da sua história, até chegar ao seu desmonte, seguido da sua venda à iniciativa privada.

O mesmo aconteceu com o seu quadro funcional, que cresceu de acordo com o ritmo de desenvolvimento da instituição, com conquistas e perdas salariais e sociais inerentes a cada um dos momentos vividos.

De acordo com o desenvolvimento econômico do Estado, do aumento patrimonial do banco paranaense e dos avanços sociais da categoria bancária, os funcionários foram alcançando amplas e diversificadas conquistas, dentre as quais podemos considerar duas de

destaque, após a rescisão contratual com o Banestado: a criação de um fundo de previdência privada próprio dos banestadenses e a qualificação profissional proporcionada.

O grau de importância destas conquistas se igualam por seus objetivos (garantir as condições materiais de existência) por estarem diretamente relacionadas a diferentes momentos históricos de sujeitos pertencentes a diferentes estágios das forças produtivas e da divisão social do trabalho.

A criação do fundo de previdência privada enquanto conquista dos banestadenses, tem tido sua importância reconhecida por várias gerações de trabalhadores do Banestado, inclusive pelo movimento sindical, uma vez que proporcionou, e ainda proporciona, a manutenção de rendas salariais compatíveis aos salários percebidos durante o exercício da atividade bancária e ainda o benefício indireto de assistência médica, extensivo aos dependentes legais, por ocasião das aposentadorias.

O custeio da maior parte do benefício complementar de aposentadoria dos funcionários do Banestado foi proporcionado com recursos públicos, diferenciando os banestadenses da maior parte de população brasileira, que ao se aposentar e receber os recursos a que tem direito de acordo com as tabelas do INSS, via de regra, ficam prejudicados nos seus ganhos salariais com sérias dificuldades de manter as suas condições sociais, caso sobrevivam (materialmente) apenas desta fonte de rendimento.

Atualmente denominado Fundo de Pensão Multipatrocinado, FUNBEP, teve seu início com a Assistência Social em 1951, quando o quadro de funcional, próximo de quatrocentos funcionários⁵³, obteve da diretoria-executiva da época a aprovação para a sua constituição, sendo a princípio custeada totalmente pelo banco, com 2% dos lucros de cada semestre. Este foi o primeiro passo para a criação da Fundação Banestado de Seguridade Social – FUNBEP, o fundo de previdência privada que garante aos banestadenses aposentados as mesmas condições salariais da ativa, ou muito próximos.

Segundo o Relatório de Treinamento Interno da FUNBEP, a partir de 1955, com o aumento do número do quadro funcional⁵⁴, o plano de custeio passou a ter participação dos funcionários, que passaram a pagar mensalidades que foram sendo majoradas de acordo

⁵³ O relatório de administração de 1953 apresenta um gráfico que nos indica pouco menos de 400 funcionários em 1951.

⁵⁴ Embora não tenhamos o registro da variação do número de funcionários de 1951 a 1955, sabemos, conforme dados do Relatório Anual de Administração, que o Banestado encerrou o ano de 1953 com 626 funcionários.

com as alterações da legislação específica dos fundos de pensões. (Relatório de Treinamento, 1994, não paginado)

Em 1967 é criado o Fundo de Beneficência aos Funcionários do Banco do Estado do Paraná S/A e em 1979 transformado em Fundação Banestado de Seguridade Social com base na Lei 6435, regulamentado pelo Decreto 81.240 de 20 de janeiro de 1978, ocasião em que os participantes foram divididos em dois grandes grupos: constituintes e não-constituintes, que vigora até hoje e determina o início das possibilidades de recebimento das complementações, segundo o referido Relatório de Treinamento de 1994.

Em 1975 através da FUNBEP, segundo informativo Gazeta da Conselheira de fevereiro de 1996, os funcionários que participavam de instâncias de primeiro escalão do conglomerado, e buscando novas fontes de receitas que pudessem gerar tranquilidade às reservas do fundo de previdência, fundam a Banestado S/A Corretora de Seguros, que chegou a ocupar o 2º lugar no placar das corretoras nacionais em 1995 e mais tarde foi fonte de inspiração para a criação da Cia de Seguros Gralha Azul. (Gazeta da Conselheira, 1996, não paginado)

Foi em 1975 que os funcionários em final de carreira e funcionários já aposentados, fundaram a Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado – AFAB, entidade que conquistou significativo poder político com indicações de conselheiros administrativos e fiscais em várias das empresas do conglomerado e a indicação de um dos diretores, diretoria de relações sociais, e dois membros no conselho de curadores da FUNBEP, através de eleição entre os aposentados.

Preocupados com o futuro do Banestado e da FUNBEP, bem como baseados no sucesso da Corretora de Seguros, os dirigentes da fundação constituíram em 1992 a Cia de Seguros Gralha Azul, em parceria com a Associação dos Funcionários do Banestado, da Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado e a Banestado S/A Informática, possuindo 80% das ações da companhia aos banestadenses e os outros 20% à Sul América Seguros. Os funcionários do Banestado sabiam que os recursos captados neste ramo eram abundantes e ainda pouco explorados, com possibilidades de diversificar a cesta de produtos oferecidos nos balcões das rede de agências Banestado. (Gazeta da Conselheira, 1996, não paginado)

A partir de 1995, através do voto múltiplo estabelecido na Lei 6404/76, que regulamenta as sociedades anônimas, a FUNBEP que detinha 28% das ações ordinárias nominativas indicou dois conselheiros de administração para o banco comercial, porém não por eleição direta, mas por indicação da diretoria do FUNBEP, com a anuência da diretoria do Banestado. Isto significava que os funcionários, ativa e aposentados, em razão da participação no Capital Social do banco tinham o direito de indicar três integrantes para o Conselho de Administração, a instância máxima de deliberações da sociedade, composta estatutariamente por sete membros. Assim, o governo como acionista majoritário indicava quatro membros e os funcionários indicavam três, o que dê certa forma poderia garantir um bom controle da sociedade.

Com o saneamento do Banestado para a privatização, a FUNBEP, assim como os demais acionistas minoritários, perderam sua participação expressiva na sociedade, uma vez que sem a possibilidade de recursos públicos para um financiamento em 30 anos, com taxas de juros diferenciadas para integralizar o capital social necessário e manter sua participação acionária, optou por não participar do aumento de capital social.

O Itaú, após aquisição do Banestado, tornou-se o novo patrocinador do fundo e recorreu à Secretaria de Previdência Complementar, SPC, órgão fiscalizador das entidades de previdência privada junto a SUSEP, para que a FUNBEP se torne uma carteira da previdência privada do novo controlador do banco.

Para os funcionários que passaram pelo Banestado e que por motivos diversos se desligaram da instituição sem conseguir alcançar o benefício de aposentadoria na condição de banestadenses, a grande conquista, importantíssima na atual fase de acumulação flexível do capital, foi a possibilidade de estar em constante qualificação profissional patrocinada pelo banco e posteriormente usufruir dos conhecimentos e experiências adquiridos para se reinserirem produtivamente, reconhecimento externado nas falas de muitos dos pedevistas entrevistados:

Lá eu tinha a possibilidade de desenvolver-me mais. O banco patrocinava muitos cursos. Neste aspecto o banco colaborou e muito. (entrevistado PDV 1999, advogado, carreira técnico-científica)

Pela análise dos documentos existentes, que nos permitem esboçar um resgate da história da força de trabalho do Banestado e suas conquistas, concluímos que a qualificação profissional para estes, se deu como consequência da progressiva melhoria das estruturas de cargos e salários, cujas aprendizagens posteriormente possibilitaram a recolocação no mercado de trabalho a muitos ex-funcionários. Embora este seja um fator não percebido para a maioria, foi determinante para aqueles que necessitaram continuar a vender sua força de trabalho após suas rescisões contratuais com o Banestado.

Da mesma forma que o custeio da previdência privada, a qualificação profissional foi custeada com recursos públicos, agregando valor não só ao banco, mas contribuindo positivamente no processo de formação humana para a maior parte dos banestadenses.

Embora, a história da qualificação profissional dos trabalhadores do Banestado se confunda em parte com a da categoria bancária, pois segundo Segnini (1999), esta categoria distingue-se há muito das demais categorias de trabalhadores por ser altamente escolarizada, fato que se pode comprovar com as entrevistas realizadas para a elaboração desta pesquisa, para os banestadenses esta realidade esteve ligada às lutas travadas pelos avanços das relações trabalhistas. (Segnini, 1999, p.198)

Apesar de encontrarmos no Relatório Anual de Administração do Banestado de 1968 as primeiras referências com a preocupação da administração com a qualificação e a produtividade dos funcionários: “A fim de preservar o nível intelectual e técnico de nosso funcionalismo, sempre tendo em vista a sua maior produtividade, vimos encetando contínuos cursos de treinamento e aperfeiçoamento com resultados amplamente positivos, que já se fazem sentir”. (1968, não paginado), é a partir dos anos 80 que a questão de treinamento e desenvolvimento se torna uma conquista.

Vale resgatar que o início dos anos 80, ao mesmo tempo em que se caracteriza pela crise econômica que assolou o país, rendeu grandes lucros às empresas sólidas do setor financeiro.⁵⁵ O Banestado que já era um Conglomerado Financeiro e havia se consolidado no sistema financeiro nacional, teve condições de atender várias das reivindicações dos seus funcionários durante esta década: assistência médica extensiva aos familiares, a licença prêmio aos cinco anos de serviço, a democratização do comitê disciplinar para melhor apurar com critérios de justiça às faltas cometidas pelos funcionários, creche

⁵⁵ Conforme capítulo anterior

própria para as funcionárias que trabalhavam no centro administrativo, representação no conselho de administração através de eleição secreta e um novo plano de cargos e salários que foi previamente discutido com os funcionários.

As conquistas sociais da década de 80 foram frutos dos movimentos populares que viviam o momento da redemocratização, com grandes manifestações em razão da abertura política após anos de ditadura militar. Vários segmentos da classe trabalhadora passam a se organizar a partir da abertura política no início da década de 80. Em 1983 os segmentos mais progressivos da classe trabalhadora fundam a Central Única dos Trabalhadores, como resultado da experiência histórica e do crescimento do movimento sindical, cuja história de criação desta entidade representativa dos trabalhadores em 28 de agosto de 1983 na cidade de São Bernardo foi resgatada no caderno especial comemorativo de 10 anos.

Os banestadenses que há muito vinham reivindicando um plano de cargos e salários⁵⁶, com o apoio dos sindicatos, com critérios justos e democráticos, tomaram conhecimento da proposta elaborada pelo banco durante o II Encontro Nacional dos Funcionários do Banestado⁵⁷. Os participantes concluíram que o plano apresentado era bom, mas que precisava de ajustes, e com a anuência da diretoria do banco, constituíram uma comissão paritária para elaborar as ressalvas necessárias, cujos membros foram liberados de suas atividades por duas semanas para concluí-las e apresentá-las à direção.

Na sequência, por ocasião da data-base de 1985, o movimento sindical bancário, em seu apogeu, realizou uma grande greve da categoria em setembro. Como resultado os funcionários do Banestado obtiveram uma série de conquistas políticas e salariais, dentre estas a conquista de implantação de um plano de cargos e salários com as ressalvas elaboradas pela comissão paritária, denominado Plano de Carreira. Destaque-se que este foi o primeiro acordo coletivo dos funcionários do Banestado firmado em separado da FENABAN, pois obtiveram conquistas além das conseguidas pela categoria bancária, como o pagamento da gratificação semestral a todo quadro funcional, derrubando a regulamentação que estabelecia a vigência de dois anos de empresa para o recebimento desta, além dos

⁵⁶ Existiam normas vigentes que regulamentavam os cargos e salários, mas não um Plano de Cargos e Salários.

⁵⁷ O II Encontro Nacional dos Funcionários do Banestado foi organizado pela Federação de Bancários e da diretoria do Banestado, realizado na cidade de Londrina nos dias 18 e 19 de maio de 1985.

reajustes salariais reivindicados. O jornal Todos Nós nº 104, de outubro de 1985, apresenta o seguinte balanço sobre a campanha salarial de 1985:

O dissídio da categoria dos bancários de 1985 pode ser considerado histórico. O movimento nacional da categoria, culminando com a greve geral dos dias 11, 12 e parcial no dia 13 de setembro, terminou com acordos em quase todos os Estados ... Nós do Banestado tivemos algumas vantagens salariais. Além do aumento antecipado de 90,81 por cento, inclusive sobre a promoção de um nível dada a todos os funcionários em agosto, o enquadramento dos básicos e dos funcionários cujos salários estavam defasados em relação à complexidade de suas funções. (Todos Nós, 1985, p.01)

As conquistas de 1985 não se estenderam a todo conglomerado, mas apenas aos funcionários do banco comercial, já que as outras empresas tinham tratamento diferenciado da categoria bancária, sendo contratados no mercado e sem passar por concurso público, a exemplo da área de informática, filiada ao Sindicato de Processamento de Dados e com data base distinta.

Os funcionários do Banestado entendiam que a política de cargos e salários vigente era precária, autoritária, ineficiente já que não estabelecia critérios transparentes e democráticos para a ascensão hierárquica do quadro funcional. Entendiam que a política de recursos humanos vigentes causava graves distorções salariais, principalmente para os iniciantes, do quadro básico, cujas atividades exercidas eram as mesmas dos que exerciam a função de escriturários que recebiam salários maiores.

As disposições existentes sobre o quadro de pessoal estavam explicitadas na CDS 13, Codificação de Documentação e Serviços (anexo 3). As regras estabelecidas na referida CDS para o preenchimento “cargos de confiança”, ainda estavam atreladas à resolução 011/73, conforme matéria divulgada no jornal Todos Nós de novembro de 1973⁵⁸:

A Diretoria do Banco do Estado do Paraná decidiu (grifo meu) no dia 15 de outubro passado, adotar uma regulamentação para o preenchimento de cargos de confiança nos vários departamentos. A resolução leva o número 011/73 e escalona as responsabilidades de indicação de funcionários aptos a ocuparem cargos também nas agências. As normas falam também das vantagens que podem ser auferidas pelos ocupantes dos cargos e das condições para o seu exercício, além de regulamentar as indicações em caso de vacância nas funções. (Todos Nós, 1973, não paginado)

Em dezembro de 1985, através da Resolução nº 037/85 o então diretor-presidente José Carlos Hidalgo regulamentou a “Estrutura de Carreiras”, anexo 4, a qual definia além das Carreiras Técnico-Científica, Cargo Isolado de Contínuo, Carreira Administrativa e Quadro de Provedimento Não Efetivo. A referida Resolução tratava ainda dos objetivos e definições de cada uma destas carreiras, a forma de acesso, a fixação de vagas, os critérios para o enquadramento inicial, incluindo aqui a escolaridade e as experiências necessárias, e as formas de remuneração e promoção.⁵⁹

Com a implantação do plano, os salários foram estabelecidos de acordo com uma Tabela de Ordenado Padrão criada para possibilitar a implantação deste, baseada em níveis crescentes de remuneração, com ponderações nas variáveis de tempo de Banestado e escolaridade para o enquadramento de cada funcionário em uma das carreiras do Plano de Cargos e Salários elaborado.

A formação escolar e a experiência em serviço passam a ser requisitos decisivos para se galgar aos cargos mais elevados de todas as carreiras, portanto necessários para o crescimento profissional e hierárquico dentro do Banestado. Consequentemente, estes critérios de escolaridade e experiência passam a ser definidores das possibilidades de melhores remunerações. Os funcionários entendiam que com o novo plano de carreiras passariam a ter maiores perspectivas profissionais e a serem mais valorizados de acordo com suas qualificações. Segundo o diretor de recursos humanos da época, Paulo Ricardo dos Santos:

O Quadro de Carreiras, ora em processo de implantação definitiva no Banco, nasceu de um longo e democrático debate, em que as aspirações do conjunto dos funcionários foram auscultadas, examinadas, ponderadas e absorvidas, aperfeiçoando o sistema. ... Considero que a implantação desse projeto constitui um avanço histórico para o funcionalismo do Banestado por fixar regras e parâmetros para o crescimento profissional de cada um. A partir de sua implantação, cada funcionário terá clareza sobre suas possibilidades de acesso aos patamares superiores da carreira, na única dependência de seu esforço e seu mérito”.
(Todos Nós, edição especial, 1985).

⁵⁸ O jornal Todos Nós era uma edição da Associação dos Funcionários do Banestado na década de 70, momento em que os Sindicatos estavam sob intervenção em razão da ditadura militar

⁵⁹ Resolução 037/85 de 14 de novembro de 1985, através da qual o diretor-presidente do Banestado em exercício, José Carlos Campos Hidalgo, aprovou a regulamentação da Estrutura de Carreiras, determinando sua vigência a partir de 01 de dezembro de 1985.

O novo Plano de Cargos e Salários estabeleceu ainda a obrigatoriedade de formação em cursos específicos inerentes aos cargos pretendidos, em especial para a carreira técnico-científica, bem como a elaboração de processos seletivos para o ingresso aos cargos comissionados⁶⁰, os quais passaram a requerer conhecimentos técnicos, avaliação de desempenho das atividades anteriores, avaliação psicológica e estágio probatório de 90 dias, e não mais a mera indicação.

Em consonância com a política de recursos humanos da época e o plano de carreiras implantado, segundo o jornal Todos Nós nº 112, em outubro de 1986 (p.04) o Banestado inaugura o Centro de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sendo que até então os cursos e treinamentos eram oferecidos na Casa da Júlia, um centro de treinamento localizado na cidade de Curitiba.

As alterações ocorridas no sistema financeiro nacional durante as décadas de 80 e 90, dentre estas a incorporação do conceito de banco múltiplo, que enxugou estruturas e criou novos cargos, fez com que o plano de cargos e salários fosse paulatinamente revisto e alterado.

No início da gestão do Governo Requião, houve a unificação do Plano de Cargos e Salários existente, passando a ser denominado Plano Único de Carreira, vigorando para as empresas do Conglomerado Banestado, contemplando as empresas Banestado S/A Crédito Imobiliário, Banestado S/A Corretora de Câmbio Título e Valores Mobiliários, Banestado Clube S.C., Banestado Corretora de Seguros, Banestado Leasing S/A Arrendamento Mercantil, Banestado S/A Informática e Banestado S/A Administradora de Bens e Serviços. Tinha como finalidade corrigir as distorções do Plano de Cargos e Salários implantado em 1985, tais como a classificação dos cargos de forma não compatível com a situação hierárquica, excesso de verbas remuneratórias, movimentação restrita entre os grupos, falta de recompensa salarial ao crescimento do funcionário, desatualização das descrições de funções praticadas no conglomerado em decorrência das alterações estruturais, cargos técnicos com remuneração de confiança, e ainda ajustá-lo em razão da incorporação das empresas não financeiras ao banco, de acordo com o conceito de banco múltiplo.

⁶⁰ Cargos comissionados da carreira administrativa: caixa, secretária da direção geral, encarregado de agências, analista econômico financeiro, analista de cargos e salários, analista de marketing, analista de organização e métodos, analista coordenador, chefe de seção, gerente administrativo, gerente de negócios, assistente gerencial, instrutor, supervisor, inspetor, tesoureiro, assessor de produção, assistente de diretor, auditor.

A Estrutura de Cargos e Salários do Conglomerado Banestado passa, então, a ser constituída por 4 grupos de cargos: Grupo de Escriturários, Grupo de Serviços e Manutenção Patrimonial, Grupo Técnico Operacional e Grupo Gerencial e Apoio.

No informativo de divulgação deste Plano Único de Cargos e Salários, uma das notas de esclarecimentos traz o seguinte: “A formação acadêmica, aliada à experiência profissional é requisito básico à ascensão, especialmente na carreira do Grupo Técnico/Operacional”⁶¹, reforçando a necessidade de existência de um plano de cargos e salários como maneira de regular o ascensão profissional. (1992, não paginado)

Com o passar dos anos o plano implantado continuou a sofrer ajustes, sendo que o último plano de cargos e salários vigente por ocasião da privatização, estabelecia as carreiras Administrativa, Informática, Técnica e Manutenção e Serviços, porém com a mesma essência da estrutura de carreiras implantando em 1985, onde o trabalhador era alocado de acordo com sua qualificação profissional, compreendida nas suas três dimensões: formação acadêmica, experiências e formação em serviços (anexo 5).

A qualificação profissional passa a ser cada vez mais requerida entre o corpo funcional em razão do próprio contexto e torna-se objeto de reivindicação por parte dos funcionários e interesse do próprio banco. Assim sendo, o Banestado também possibilitou a formação acadêmica para muitos de seus funcionários, que ingressaram na carreira bancária porque precisavam trabalhar para ter condições de estudar. Além de concluírem seus estudos, muitos tiveram oportunidade de se qualificar e se reciclar constantemente através dos cursos e treinamentos ofertados pelo banco. Assim, em razão da probabilidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na formação escolar dentro do próprio Banestado, aliado às condições salariais proporcionadas por este, muitos optaram por permanecer bancários mesmo após concluírem seus estudos.

Quando vim para Curitiba estudar, precisava fazer alguma coisa. A primeira oportunidade que eu tive, porque tinha alguns amigos e um irmão que trabalhavam no banco, além do que na época, o banco trazia algo de ser extremamente importante e era importante ser trabalhador do Banco do Estado do Paraná. Isto há muito tempo. Quando me formei poderia ter saído, tive ofertas, mas em função do tipo de aposentadoria, de pagamento, de benefícios, te segurava. O banco era uma empresa extremamente importante. (entrevistado PDV de 1997, gerente de divisão, carreira de informática)

⁶¹ Edição Especial, sem data e não paginado

O Banestado proporcionou por muitos anos “bolsa de estudos” aos seus funcionários, tanto de primeiro grau para os integrantes das carreiras menos qualificadas, como para aqueles que tinham condições de fazer cursos de especialização em diversas áreas de conhecimento e de idiomas, principalmente inglês, francês e espanhol. Quanto às bolsas para o ensino fundamental, o jornal Todos Nós nº 97 (1984), anuncia aos funcionários:

Você tem até o dia 15 de dezembro para aproveitar a oportunidade oferecida por um convênio entre o Banestado e o Instituto de Ensino Camões e fazer, inteiramente gratuito, o curso de Supletivo 1º grau, com especialização em diversos ramos profissionais ... Poderão fazer uso das 4800 bolsas disponíveis funcionários e filhos de funcionários maiores de 14 anos. A bolsa é total, isto é, 100 por cento gratuita, incluindo passe escolar no valor de 50 por cento da passagem municipal. Existem possibilidades de opção pelos turnos manhã, tarde e noite. Os recursos destinados a essa iniciativa são oriundos do Salário Educação, previstos nos normativos de Imposto de Renda. (Todos Nós, 1984, p.02)

Em 1985, através do jornal Todos Nós nº 99, o Banestado informou que realizou convênio de pós-graduação com a Faculdade Católica de Administração e Economia possibilitando cursos de especialização para 30 funcionários nas áreas de finanças, engenharia econômica, planejamento empresarial, marketing e recursos humanos. (1985, p.02)

Segundo Larangeira (1997), os bancos intensificam seus investimentos em treinamento da sua força de trabalho no decorrer da década de 90: “Comprando-se os anos de 1993 e 1996, verifica-se um crescimento superior a 100% no investimento em formação e treinamento (passando de US\$ 80 milhões em 1993, para US\$ 174 milhões em 1996). Esse percentual torna-se mais expressivo, considerando-se o alto índice de demissões do período”. (Larangeira, 1997, p.119)

Baseado nesta filosofia de possuir um corpo funcional melhor qualificado e preparado para vencer a concorrência cada vez mais acirrada do sistema financeiro, segundo o informativo Banestado Informa⁶², em 1996 o banco promoveu dois cursos de especialização em Administração Bancária, com convênio firmado com a Universidade Federal do Paraná e o Instituto Superior de Administração da Universidade Católica do

⁶² Informativo dos funcionários do Banestado de publicação mensal publicado pelo banco durante o ano de 1996.

Paraná, com aulas de matemática, auditoria, automação bancária, jogo de negócios e ainda palestras sobre ética, num total de 420 horas e com 73 alunos, inclusive com a participação de funcionários fora do Paraná. (Banestado Informa, 1996, p.10)

Outro curso oferecido pelo banco aos funcionários foi o Programa Avançado de Gestão Bancária, também em parceria com o Instituto Superior de Administração da Universidade Católica do Paraná, com 235 horas de aula, com a participação de 125 gerentes, cujo objetivo foi proporcionar ao quadro gerencial uma visão abrangente, integrada e moderna das instituições financeiras. (Banestado Informa, 1996, p.10)

Além destes cursos mais específicos, o banco manteve continuamente programas inerentes às atividades bancárias, como os cursos de caixa, atendimento ao público, treinamento de secretárias, informática básica, treinamentos à distância de matemática, contabilidade, português, cursos de vendas de produtos e outros cursos que pudessem melhorar a produtividade dos funcionários e o resultado do Banestado. (Banestado Informa, 1996, p.10)

Embora a qualificação profissional proporcionada pelo banco tenha tido sempre a finalidade de aumentar a produtividade dos funcionários e consequentemente obter maiores lucros para o banco, não podemos deixar de perceber que existiram fatores positivos na melhora da qualificação dos banestadenses, não apenas por ter possibilitado a ascensão dos funcionários na estrutura organizacional e na hierarquia formal do banco, ocupando postos mais elevados e obtendo melhores remunerações, mas por terem dado condições de buscar novas atividades laborais após seus desligamentos.

Os gastos com os programas de treinamento e desenvolvimento da força de trabalho do Banestado não foram poucos e para a maioria dos entrevistados foram decisivos nas suas reinserções produtivas após a demissão do banco, fazendo-nos afirmar que tais investimentos constituíram benefícios salariais indiretos.

Este fator certamente influenciou positivamente no perfil do funcionário do Banestado, que há muito vem se diferenciando da categoria bancária em geral, não só pela formação escolar, como pelos baixos índices de rotatividade, pelas faixas etárias e salariais. Segundo a Divisão de Desenvolvimento de Pessoal do Banestado em fevereiro de 1999, 3475 funcionários tinham o nível superior completo, 5001 funcionários tinham o segundo grau completo, 424 funcionários fizeram cursos de especialização completa, 580

funcionários frequentaram o primeiro grau completos e 481 funcionários tinham o primeiro grau incompleto, num total de 9965 funcionários de acordo com os dados disponíveis no sistema de recursos humanos em janeiro do referido ano.

Conforme dados dos últimos relatórios anuais de administração, o Banestado dando seqüência ao programa de especialização funcional, investiu em treinamentos e desenvolvimento pessoal com ênfase em cursos específicos, voltados, fundamentalmente, a preparar e manter profissionais com enfoque na “qualidade e produtividade”, a desempenhar funções técnicas e gerenciais. Foram realizadas 239.277 horas/aula em 1994, 270.642 horas/aula em 1995, 653.725 horas/aula em 1996 com destaque para o Programa Avançado de Gestão Bancária, 464.033 horas/aula em 1997, 748.664 horas/aula em 1998, mas sem registros de horas/aula para os anos de 1999 e 2000 nos relatórios de administração dos respectivos anos.

A área de recursos humanos se empenhou em proporcionar e facilitar cada vez mais a qualificação profissional ao maior número possível de funcionários, porém sempre de acordo com os interesses da instituição: “Investir na permanente qualificação técnica e comportamental dos Recursos Humanos do Banestado, com ênfase ao corpo gerencial, visando a capacitação para o exercício das atividades profissionais e o suprimento para o processo sucessório gerencial” (Balanço de Recursos Humanos 1995 – diretoria de administração).

Na revista Banestado Informa nº 07, publicada em setembro de 1996 (p.08), o então diretor administrativo, Paulo Krüeger, afirma que “melhorar a qualificação profissional dos trabalhadores tornou-se uma necessidade para que as empresas sobrevivam em um mercado competitivo, principalmente as do setor bancário”.

O Banestado também promoveu uma série de palestras aos funcionários, a exemplo da ministrada pelo professor Othon Cesar Barros de Almeida com o título: “Nova Tecnologia da Administração de Empresas – Maximizando os Lucros através da Melhoria Contínua”. (O Banestado, 1995, p.12)

Além da qualificação profissional e do fundo de previdência privada, os funcionários do Banestado tiveram várias outras conquistas salariais, políticas e funcionais desde os seus primórdios, enquanto trabalhavam e ajudavam tanto na construção do banco estadual como no desenvolvimento paranaense.

Importa considerar, certamente, que as conquistas políticas dos banestadenses iniciaram junto a conquista do primeiro sindicato de bancários paranaense, Sindicato de Bancários do Paraná, autorizado pelo Ministro do Trabalho, Sr. Oscar Saraiva, em 1943, que teve durante a primeira gestão a participação de um funcionário do Banestado na vice-presidência, Betino Martins de Miranda. Este funcionário passou a presidir a entidade na sua segunda gestão e ainda agregou a participação de Nilo Biazeto, também funcionário do Banestado, como vice-presidente.

O sindicato e a federação de bancários no Paraná sempre contaram com a participação efetiva de funcionários do Banestado, liberados para o desempenho da atividade sindical, muitas vezes como presidentes destas entidades de representação da classe trabalhadora. O atual presidente da Central Única dos Trabalhadores Estadual, pela segunda gestão, Roberto Von Der Osten, é funcionário do Banestado, afastado para o desempenho das atividades sindicais desde 1992, da mesma forma que o atual presidente do Sindicato de Bancários de Curitiba e região Metropolitana, José Daniel Farias.

Os banestadenses conseguiram se inserir em vários dos conselhos fiscais e de administração das empresas do Conglomerado Banestado e garantir por muitos anos, estatutariamente, a participação de funcionários de carreira na diretoria-executiva do banco comercial. Assim, enquanto muitos funcionários foram exercer atividades ligadas aos movimentos de resistência e organização de luta dos trabalhadores em diversos segmentos da sociedade, muitos outros foram os que ocuparam cargos de diretores no Conglomerado Banestado. a partir de 1951, durante a presidência do Coronel Francisco de Paula Soares Netto, permanecendo até 1999, quando foi retirado do Estatuto Social. Segundo “A História Viva do Banestado”, o primeiro funcionário diretor foi Américo Machado da Luz, em 1951, tendo ocupado a diretoria de Carteira Agrícola.⁶³ Apenas dois passaram pela presidência, ambos interinamente, Bertino Martins de Miranda em 1955 e Sérgio Elói Druszcz em 1994. (VARGAS, 1996)

Há ainda que considerar outra conquista iniciada na década de 40, quando os funcionários criaram a Associação Esportiva do Banestado, com um time de futebol formado por funcionários do banco, de acordo com a matéria publicada no jornal da

⁶³ A História Viva do Banestado: Entrevistas e Depoimentos das vidas que fazem parte da história do Banestado, sem data de edição e não paginado, conta alguns momentos vividos pelos funcionários mais antigos do banco, por ora aposentados ou falecidos.

associação dos funcionários O Associado. Mais tarde, em 31 de março de 1950, o que era uma agremiação esportiva, transformou-se na Associação dos Funcionários do Banestado e sua primeira sede foi a Colônia de Caiobá, inaugurada em 8 de novembro de 1953, na gestão do primeiro presidente eleito, Bertino Martins de Miranda, que já havia presidido o Sindicato de Bancários do Paraná. (O Associado, 2000, p.08)

Sempre em crescimento, assim como o Banestado e o Estado do Paraná, em 1966 a Associação dos Funcionários do Banestado inicia a construção da Sede Campestre em Colombo, finalizada somente em 1969 e em 1985 inaugura a Colônia de Férias de Praia de Leste. (O Associado, 2000, p.08)

A Associação dos Funcionários do Banestado se expandiu na relação direta com o quadro de funcionários e a expansão da rede de agências do banco paranaense, chegando a contar com 54 unidades entre sedes e sub-sedes no ano de 2000. (O Associado, 2000, p.08)

Nos seus primeiros anos de existência manteve como objetivo apenas o conagraçamento e o lazer dos funcionários e seus familiares, tendo sido por muito tempo mantida apenas com o desconto das mensalidades dos funcionários e doações feitas pelo banco, estas registradas nos relatórios anuais de administração.

Aos poucos, os funcionários foram criando outras empresas a partir da Associação Banestado, para que pudessem constituir receitas e garantir a manutenção e melhorias da associação. Criaram-se a ABAS – Associação Banestado Administradora de Serviços, a AB Turismo, a Abrapetite, ABtur Hotel, Lojas AB, Água Mineral AB, totalizando um patrimônio de R\$ 34 milhões em 1999, que da mesma forma que o banco, foi sendo reduzido em consequência do esvaziamento dos associados em razão da privatização.

Em decorrência das dificuldades que foram surgindo, em 1998 ABtur Hotel deixou de ser administrado pela Associação Banestado e parte das Lojas AB foram fechadas, ao mesmo tempo em que a partir de 1998, passou a prestar serviços de terceirização, firmando contrato para administrar o pedágio da ponte do Rio Guaíra. (O Associado, 2000, p.08)

A atual gestão luta pela preservação dos desligados do Banestado no quadro da associação e, segundo o seu informativo de maio/junho de 2001, alterou seu estatuto social para poder angariar novos associados junto à sociedade paranaense, com campanha intensiva junto aos funcionários do banco controlador, o Itaú, como alternativas de

preservação da entidade. (2001, p.02) Com o fechamento das agências Banestado e a demissão dos funcionários, muitas das subsedes têm sido fechadas e vendidas. (idem)

Sobre as conquistas salariais, estas foram muitas e sempre estiveram relacionadas diretamente com as fases de desenvolvimento do Paraná, existindo registros desde a década de 50 a respeito de empréstimos de longo prazo concedido aos funcionários para a aquisição de casa própria, pagamento de gratificações e abonos salariais.

Os funcionários do Banestado sempre reivindicaram e conseguiram uma taxa de juros menor nas concessões de crédito junto ao banco, como a taxa cobrada nos seus cheques especiais. O valor do anuênio dos banestadenses tem sido maior do que o concedido à categoria bancária, convencionado pela FENABAN, direito adquirido que não pode ser alterado pelo Itaú.

As muitas vantagens salariais possibilitaram aos banestadenses condições sociais melhores do que a maior parte da classe trabalhadora. Dos entrevistados para a elaboração desta pesquisa, a maioria possui casa própria e ainda afirmam terem conseguido guardar boa parte dos incentivos financeiros recebidos nos programas de demissões voluntárias. Esta condição salarial diferenciada dos funcionários do Banestado muda com o decorrer dos anos 90, em especial após a segunda metade desta década.

Com o Plano Real em 1994, os rumos do Banestado e consequentemente dos seus funcionários começam a mudar. A imprensa passa a divulgar constantemente a intenção de privatização dos bancos estaduais, como sendo uma necessidade para a manutenção do referido plano de estabilização econômica.

Um grupo de funcionários mais antigos e que ocupavam cargos elevados dentro da estrutura organizacional, cientes da probabilidade de uma futura privatização, planejam a aquisição sistemática de ações do Banestado para de acordo com a lei das sociedades anônimas ir aumentando progressivamente o poder nas instâncias administrativas do banco. Em outubro de 1994, ainda na gestão do Governo Requião, os funcionários fundam o Clube de Investimentos Gralha Azul, sob a coordenação da FUNBEP. O GRAZUL, como era conhecido e chamado pelos funcionários, tinha como objetivo o aumento constante da participação acionária dos funcionários do Banestado no seu Capital Social, uma vez que juntos os funcionários possuíam mais de 30,41% das ações Ordinárias Nominativas, ou seja, daquelas ações que dão direito a votar em Assembléia de Acionistas e indicar a

diretoria-executiva, uma vez que a FUNBEP possuía 28,40%, a Associação Banestado possuía 0,10%, a Associação dos Funcionários Aposentados possuía 0,02%, a Gralha Azul 0,02%, a Banestado Corretora de Cambio (que pertencia à FUNBEP) 0,24% e pulverizado entre os funcionários 1,63%. (Jornal FUNBEP, 1994, p.07)

Foram feitas grandes campanhas para que os funcionários autorizassem débitos mensais em conta corrente em poucos meses o GRAZUL passou a ser o terceiro maior acionista do Banestado. (Jornal FUNBEP, 1994, p.07)

Esta medida, causou grande polêmica entre o corpo funcional, pois os segmentos mais politizados entendiam que ao deter o controle acionário do Banestado e assumir a posição de controlador, o quadro funcional também estaria privatizando banco estadual, e que a luta pela manutenção do Banestado deveria ser outra.

Como a compra de ações era algo bastante interessante para a saúde financeira do banco, pois havia o ingresso direto de recursos aos cofres, a diretoria facilitou as campanhas, cedendo inclusive a estrutura necessária, via Banestado S/A Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários para a administração do Clube de Investimentos, que deveria ser regido de acordo com a legislação da Comissão de Valores Imobiliários.

Muitos aderiram. Funcionários ativos, aposentados e pensionistas da FUNBEP, pois para pertencer ao GRAZUL a condição era ser participante da fundação de previdência privada do Banestado. A tônica da campanha foi deter a maior quantidade possível de ações para ter voz ativa na imposição das regras da privatização, já que esta era algo inevitável.

Os participantes passaram a adquirir mensalmente cotas do GRAZUL, formadas na sua totalidade por ações Banestado, mas as ações do Banestado acabaram perdendo totalmente o seu valor por ocasião da privatização, o que fez com que os investidores do GRAZUL perdessem seus investimentos.

Os bancos estaduais de São Paulo e Rio de Janeiro sofrem intervenção do Banco Central do Brasil em dezembro de 1994, fazendo com que os funcionários do Banestado, principalmente os mais politizados passem a se preocupar com situação do banco paranaense.

Enquanto alguns defendiam que a saída deveria ser deter o controle acionário do Banestado via GRAZUL, no início de 1995 com a troca de governo estadual, tendo assumido o Governo Lerner, as lideranças sindicais do Banestado que estavam envoltos

com movimentos políticos passam a fazer campanhas internas e externas alertando tanto os funcionários do banco, como as comunidades paranaenses sobre as consequências advindas de uma privatização com a nova política que certamente seria adotada no Estado do Paraná, enfatizando sobre a importância das agências pioneiras instaladas nas regiões mais desassistidas.

Em 10 de fevereiro de 1995, conforme jornal *Contra Cheque*, o movimento sindical realiza o Primeiro Ato Nacional em Defesa do Banestado no Edifício Castelo Branco, ocasião em que é lançado o Comitê em Defesa do Banestado, formado por várias lideranças de esquerda, que mais tarde teria uma participação mais efetiva. (*Contra Cheque* 1995, nº 02, p.01)

O movimento sindical, cujo presidente do Sindicato de Bancários de Curitiba na ocasião era funcionário de carreira do Banestado, Roberto Von Der Osten, continuou com os pronunciamentos de alerta sobre a possibilidade de uma privatização, e no informativo *ContraCheque*, datado de 24 de maio de 1995, divulga a criação de um SOS 0800-412929:

“A cada dia, o banestadense tem mais certeza de que a luta contra a privatização do banco será muito longa, e, portanto, exige persistência. A defesa do Banestado exige, neste momento, vigilância constante ao que acontece ao banco, para que possamos impedir quaisquer tentativas de operações irregulares, empréstimos a fundo perdido, apadrinhamentos, corrupção etc. É este o papel do sindicato neste momento. Com este objetivo estamos criando o SOS BANESTADO”.

Nesta ocasião, o Governo Lerner faz vários pronunciamentos em favor da continuidade do Banestado enquanto banco estadual, com o objetivo de tranquilizar os funcionários e a sociedade paranaense, em especial aos 113 pequenos municípios que possuíam apenas o banco paranaense com agência bancária, conhecidas como agências pioneiras.

Porém, mesmo com o discurso governista de valorização e reconhecimento do Banestado, o movimento sindical, junto a outros setores organizados da sociedade paraense, buscam apoio para a contínua campanha em defesa do banco estadual e pela conscientização dos funcionários. Em praticamente todos os informativos específicos do Banestado, o jornal *ContraCheque*, é chamada a atenção dos funcionários para o desmonte

da instituição bancária do Paraná e que a retirada de direitos dos funcionários é parte deste processo de entrega do patrimônio construído com o trabalho dos paranaenses.

As campanhas salariais passam a ser cada vez mais desgastantes, onde os funcionários precisam reunir forças para manter suas conquistas de anos anteriores.

Em 1997 o quadro funcional é surpreendido pelo corte dos salários e a probabilidade de demissão em massa, motivo pelo qual, com o movimento sindical busca a mediação junto ao Ministério Público do Trabalho, onde as partes acordaram a instituição de uma comissão composta por representantes do banco e dos empregados que após várias reuniões chegaram a uma alternativa. Os funcionários aceitaram diminuir seus salários por dois anos, o que gerou uma economia de R\$ 90 milhões para o Banestado num período de dois anos. Em contrapartida a diretoria-executiva se comprometeu com a estabilidade aos banestadenses pelo mesmo prazo, a limitar os estagiários em 0,5% do quadro de efetivos, índice a ser monitorado pelo sindicato, reduzir em 20% os gastos com publicidade e propaganda, reduzir o quadro de assessoria técnica em 50%, criar um novo regulamento para o comitê disciplinar com critérios acordados com o movimento sindical, tendo inclusive a participação de um sindicalista nas instâncias de julgamento dos processos administrativos e a relatoria dos processos a cargo do funcionário eleito para representante no conselho de administração.

Em 1998 não houve acordo para o fechamento da campanha salarial e em 1999 são retirados os benefícios de licença prêmio e abono assiduidade, em troca da estabilidade até a troca de controle acionário do Banestado.

Durante todo o ano de 1999, se desenrolam várias atividades de protesto contra o processo de privatização do Banestado. Os funcionários liberados para o movimento sindical se empenham na busca de novos aliados na tentativa de manutenção do banco estadual.

São enviados pedidos de apoio aos parlamentares, às Câmaras de Vereadores de todo Estado, à Ordem dos Advogados, à Associação dos Funcionários do Banco Estadual de São Paulo, à Associação Comercial e outras entidades dispostas a colaborar com a causa paranaense.

Um fato de grande significado para o êxito da venda do banco paranaense foi o programa de desligamento voluntário de 1999, cujo objetivo era desligar mais de 2000

funcionários, tendo seus mentores conseguindo efetivar 1998 destes desligamentos até 31 de dezembro de 1999⁶⁴.

Ao contrário dos programas anteriores, que tiveram pequena adesão, este programa que ofereceu incentivos bastante atrativos, foi aguardado com ansiedade pelo corpo funcional, os quais demonstravam-se bastante estressados com as condições de trabalho impostas nos últimos anos do Banestado, conforme veremos adiante.

As manifestações de protesto contra a privatização prosseguem por todo ano de 2000. Em assembléia realizada 1º de maio de 2000 os participantes deliberam pela instauração de ações judiciais e políticas contra a privatização do Banestado. Em 17 de outubro o movimento sindical organiza um grande ato público na Boca Maldita em Curitiba do qual participaram além de funcionários da capital e interior, vários vereadores, deputados estaduais e federais, senadores e outros representantes de instituições da sociedade paranaense que falaram à população sobre a importância do Banestado para o Paraná e sua população, principalmente a mais desassistidas. Outros atos públicos foram organizados pelo movimento sindical bancário em Araucária, Colombo, São José dos Pinhais, Bocaiúva do Sul e Pinhais.

Por ocasião da data base, os funcionários reivindicavam a estabilidade no emprego e como a reivindicação não foi atendida, os banestadenses fazem uma greve de 13 dias, de 05 a 17 de outubro de 2000, pois estavam conscientes de que com o advento da privatização haveria um processo de demissão em massa, motivo que os levou a lutar pela garantia de emprego por 2 anos, já que as contas no governo permaneceriam por 5 anos com o novo banco controlador acionário. Muitos acreditavam que a greve poderia causar transtornos no Banestado a ponto de inviabilizar o leilão programado para o dia 17 de outubro de 2000.

A reivindicação não foi atendida. O Banestado foi leiloadado na data marcada e adquirido pelo Itaú, mesmo com vários pedidos de liminares que alegavam irregularidades no processo de privatização. Os funcionários que estavam em greve voltam ao trabalho no dia seguinte, após audiência dos representantes sindicais com os representantes do Itaú, mediado pelo Ministro do Trabalho Almir Pazzianoto em Brasília, onde acordaram que os dias de paralisação não seriam descontados, mas a garantia de emprego não foi concedida.

⁶⁴ Dados do Relatório Anual de Administração de 1999, publicado no jornal Gazeta do Povo de 14 de fevereiro de 2000

Alguns dias após a aquisição do Banestado, em 30 de outubro, o Itaú envia mala direta aos funcionários, assinada pelo diretor-presidente, Roberto Egydio Setubal: “Tenho confiança de que os funcionários do Banestado virão somar seus esforços para que o Grupo Itaú continue mantendo seu excepcional desempenho no mercado financeiro, apoiando nossos clientes e nosso País”.

Em janeiro de 2001 iniciam-se as demissões, que acabam sendo mediadas pelo Ministério Público do Trabalho com mais um programa de demissões voluntárias com 2.100 adesões. O quadro é progressivamente reduzido e muitos daqueles que não aderiram ao programa de demissões também foram dispensados, alguns antes do que aqueles que se inscreveram no programa de desligamento proporcionado pelo Itaú.

Sem o acordo coletivo renovado, não havendo garantia de emprego, salário e dos demais benefícios, as primeiras providências foram o corte das polêmicas horas-extras e o início das demissões, sendo os escriturários mais antigos os primeiros a serem dispensados.

Esta é parte da história da força de trabalho do Banestado, que cresceu e prosperou junto com a instituição financeira oficial paranaense, que por sua vez cresceu e se solidificou junto com o próprio Estado do Paraná., tendo, portanto, se dizimado rapidamente logo após a privatização.

A formação acadêmica, os investimentos nas qualificações proporcionadas pelo Banestado e as experiências somadas ao longo da carreira de bancário foram menos importantes para o Itaú, que avaliou como inviável a manutenção das conquistas políticas e salariais obtidas pelos banestadenses no decorrer da sua história.

1.3 Os programas de demissão voluntária no Banestado: seus significados

De acordo com o que já foi visto, bem como o que foi enunciado no início deste primeiro capítulo, (um estudo que visa analisar a relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado), importa agora explicitar: em que consistem os referidos programas no contexto de reestruturação produtiva do setor bancário no atual estágio de acumulação flexível do capital; indicar a evolução e as diferentes características dos programas de demissões implantados ao longo dos últimos anos que estrategicamente viabilizaram a concretização da privatização do Banestado e como os

programas de demissões voluntárias se configuram enquanto estratégia política para a diminuição da resistência do corpo funcional no processo de privatização do Banestado e não simplesmente como estratégia de redução de custos diante dos processos de mudanças tecnológicas e gerencial no setor bancário e como tais estratégias foram intensificadas perante a imposição da privatização.

Enquanto os bancos privados demitiram durante as décadas de 80 e 90 em razão dos muitos planos de estabilização econômica realizados nestas décadas, e dos processos de reestruturação do sistema financeiro (DIEESE, 2001) o processo de diminuição do quadro de funcionários do Banestado se efetivou a partir de 1995, quando a nova gestão de Governo de Estado se identifica com o projeto neoliberal, privatizante, apesar de no primeiro momento afirmar o desejo e a intenção pela continuidade do banco paranaense. Neste sentido foram feitos vários pronunciamentos, a exemplo da mensagem enviada ao informativo diário Notícia & Cia, destinado aos funcionários: “O Banestado cresce com o Paraná”, a qual finaliza com as seguintes palavras: “O governador Jaime Lerner, no momento em que procede assinatura da subscrição do aumento de capital do Banco do Estado do Paraná S/A, demonstra toda sua confiança na instituição e em seus funcionários que, de maneira singular, contribuem para o desenvolvimento do Paraná”, o que não se concretizou. (Notícia & Cia, 1995, p.02)

Passados mais de cinco anos e sacramentada a privatização do Banestado, podemos afirmar que os programas de demissão voluntária foram as estratégias significativas, não apenas para se conseguir a redução do contingente de funcionários e torná-lo mais atrativo para a iniciativa privada, mas enquanto instrumentos para impedir maiores confrontos com o corpo funcional e com a própria sociedade que pudessem inviabilizar a venda do banco estatal paranaense.

Os programas de demissão voluntária, também chamados de programas de demissão incentivada ou programas de demissão espontânea, e popularmente conhecidos na sociedade civil como PDV's, em razão da ampla divulgação dos meios de comunicação, são programas ofertados aos empregados pelas empresas públicas e privadas dos mais diferenciados ramos de negócio. Podemos citar, como exemplo dos diferentes tipos de empresas que ofertaram Planos de Demissão Voluntária aos seus trabalhadores, a Autolatina, a Itaipu-Binacional, a Xerox do Brasil, a IBM do Brasil, o Banco Regional de

Desenvolvimento, o Banco Bozano Simonsen, o Unibanco, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, e vários dos bancos que foram estaduais como BANEB, BANRISUL, BANERJ⁶⁵ e BANESTADO, sendo este último objeto de nosso estudo.

Em geral, estes programas de incentivo à demissão, têm como objetivo principal e imediato a redução das despesas administrativas, ocasionadas pelo pagamento dos salários e benefícios ao quadro próprio de funcionários, sendo oferecidos quando, por uma razão ou outra, as empresas não podem simplesmente demitir os empregados sem uma justa causa.

Considerando-se que o primeiro programa de desligamento voluntário realizado pelo Banestado ocorreu em 1991, podemos afirmar que tais instrumentos surgiram no início da década de 90 e intensificaram à medida em que também se intensificava sua crise.

Tal mecanismo, criado para a redução da força de trabalho, aplicado por diferentes tipos de empresas que desejam diminuir seus custos quando não conseguem elevar seus lucros aos patamares desejados através do aumento de produtividade, é mais uma das estratégias criadas de acordo com ideário neoliberal no atual estágio de produção capitalista, como resultado da intensificação do processo de acumulação flexível do capital.

Segundo Harvey (1993), este momento de acumulação flexível “se caracteriza pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxa altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1993, p.140). Tal realidade tem-se constatado nas instituições financeiras nos últimos anos, sobretudo em razão competitividade cada vez maior causada pela entrada dos bancos estrangeiros.

Nos Programas de Demissão são oferecidos aos funcionários incentivos financeiros e “sociais”, como assistência médica por um determinado período após a rescisão contratual, para que, de livre e espontânea vontade, optem pelas rescisões dos seus contratos de trabalho. Boa parte dos trabalhadores formais, por motivos diferenciados, acabam seduzidos pelos benefícios oferecidos, pois algumas vezes, tais incentivos, principalmente a parte em espécie, são aparentemente vantajosos para a classe trabalhadora.

Inseridos neste contexto, muitos dos bancos que atuam no mercado financeiro nacional e vêm passando por intensas reestruturações produtivas para se ajustarem às novas

⁶⁵ Empresas citadas no item “Considerações Finais” da proposta de Programa de Demissões Voluntárias promovido em 1995 pelo Banestado, a qual foi aprovada em reunião de diretoria em 06.06 de 1995.

ordens do sistema financeiro atualmente internacionalizado, ofertaram na última década, Planos de Demissão Voluntária aos seus empregados.

Podemos afirmar que os motivos que determinaram tanto a criação dos programas de desligamento, como a adesão por parte dos trabalhadores, foram tanto de ordem estrutural, como de ordem conjuntural. Ao mesmo tempo em que a tecnologia foi sendo progressivamente introduzida para a execução dos serviços bancários, requerendo novas formas de gestão, as políticas econômicas de cunho neoliberal determinaram a fusão, incorporação e privatização das instituições financeiras, promovendo uma drástica redução da categoria bancária. Os dois fatores, estruturais e conjunturais, impuseram uma crescente necessidade de ajustes frente às mudanças ocorridas para manter os lucros e a rentabilidade.

Segundo Larangeira, (1997) ao abordar sobre a reestruturação produtiva do setor bancário nos anos 90:

O setor bancário, ainda pouco estudado, especialmente no Brasil, passou por uma experiência de transformação radical nas duas últimas décadas, em decorrência não só de extenso processo de informatização, mas, também, de mudanças estruturais no setor – que afetaram a natureza dos produtos, dos mercados e da organização das atividades internas - , resultando em mudanças significativas nas condições de trabalho do setor, constituindo-o em caso ilustrativo das implicações sociais de automação e da reorganização do trabalho. (LARANGEIRA, 1997, p.111)

Os programas de desligamento realizados pelo Banestado, que a princípio ocorreram por estes motivos, em razão da propaganda busca pela modernidade e das novas determinações políticas e econômicas, parecem ter mudado de direção com o passar do tempo. Trabalhamos com a possibilidade de que na instituição financeira Banestado os programas de demissões voluntárias de 1997, 1998 e 1999, tenham se constituído em estratégia política para a redução de resistência à sua privatização, dada na clara destinação, a ser analisada na sequência do texto. Evidentemente que tal medida administrativa cumpria outros papéis relativamente às condições favorecedoras da privatização da instituição financeira desconstituída enquanto pública por “má-administração”, para dizer o menor. Assim, num quadro de grave endividamento, direto e indireto, a redução de quadros pouco significaria como medida saneadora, tendo de ser percebida como instrumento dirigido a resistência dos “competentes”, dos que tinham a história.

Para elucidar os elementos que indicam tal possibilidade, necessário se faz num primeiro plano, analisar e compreender todos os programas de incentivo a desligamento

ofertados pelo Banestado, contextualizando-os em seus referidos momentos políticos e econômicos, sendo para tanto fundamental resgatarmos os principais aspectos do setor bancário nas décadas de 80 e 90, já que compreender as particularidades do setor bancário no Brasil e seus níveis de emprego, significa percebê-lo nas transformações mais gerais que o atual modo de produção capitalista vem impondo ao conjunto de trabalhadores. Para Kosik, “O conceito da coisa é a compreensão da coisa. E compreender a coisa significa compreender-lhe a estrutura. A característica precípua do conhecimento consiste na decomposição do todo”. (KOSIK, 1976, p.14)

Podemos iniciar fazendo apenas uma breve alusão sobre a primeira metade da década de 80, que apesar de marcada por grande instabilidade econômica e alta inflação, foi um momento em que o setor bancário conseguiu contornar os problemas e prosperar.

Na segunda metade dos anos 80, em 1986, houve o primeiro plano de estabilização econômica significativo para os bancos: os Planos Cruzado I e II⁶⁶ que promoveram o congelamento dos preços das mercadorias e a deflação da economia. Estes planos, embora não tenham conseguido o êxito pretendido do ponto de vista de manutenção da inflação em índices reduzidos de forma permanente, alertou os banqueiros para os possíveis problemas que o setor bancário haveria de enfrentar na ausência das expressivas taxas de inflação.

Houve uma queda da rentabilidade do setor em razão das medidas impostas com os Planos Cruzado I e II, fazendo com que os bancos diminuíssem suas estruturas adequadas para os períodos de inflação crônica.

Segundo dados do DIEESE, 109 mil postos de trabalho foram eliminados do setor bancário em 1986. A redução da inflação deixou claro que os custos de manutenção de tais máquinas administrativas não seriam mais possíveis sem a receita inflacionária. Apesar da perda da receita inflacionária, que levou os bancos a processos de demissão, o Banestado não promoveu demissões do quadro funcional, neste momento.

Em matéria publicada no jornal Todos Nós de março/abril de 1986, o diretoria do banco informa que: “não vai tomar as medidas de contenção de despesas temidas pelos funcionários para adaptar a instituição a nova ordem econômica, pois entende que os vários itens de benefícios e salários que compõem a despesa com Recursos Humanos só podem

⁶⁶ Plano Cruzado I em fevereiro de 1986 e Plano Cruzado II em novembro de 1986

ser alterados com a concordância do corpo funcional, porque estão vinculados ao Acordo Coletivo em vigor.” (Todos Nós, 1986, p.03).

No final da década de 80, o marco de suma importância para o setor financeiro e determinante para o Banestado, foi a Reforma Bancária de 1988, que eliminou a compartimentalização formal existente até então, com o fim da exigência da carta patente e com a criação dos bancos múltiplos. Segundo Passos (2001), com a reforma bancária de 1988, os conglomerados buscaram otimizar as diferentes empresas em uma única organização, reduzindo custos operacionais, contábeis, administrativos etc.⁶⁷

O Banestado foi o primeiro dos bancos estaduais a incorporar o conceito de banco múltiplo, transformando empresas do seu Conglomerado Financeiro em carteiras para otimizar sua estrutura e se adaptar aos novos tempos. (Banco Essencial, 1990, p.21)

Entre as medidas econômicas implantadas e os ajustes das instituições financeiras inseridas num setor de competitividade cada mais acirrada, o mercado financeiro nacional chega ao final dos anos 80 com o retorno das receitas inflacionárias, que ultrapassam os patamares anteriores. Contudo, mesmo com a volta das receitas inflacionárias, o setor bancário continuou atento aos riscos da queda de lucratividade em razão da estabilização da moeda e o fim das receitas fáceis. Por estas razões, continuaram a realizar ajustes em suas estruturas para disputar o mercado financeiro, aumentando significativamente os investimentos em automação ainda na década de 80. O retorno dos altos índices inflacionários gerou o aumento de contratações de trabalhadores bancários em 1989, quando o DIEESE registra que “Em 1989, o número de empregados bancários passou de 811 mil, em janeiro, para 824 mil bancários no final do ano, um crescimento de 1,7%”. (DIEESE, 1994, p.3)

O Banestado que tinha 14.273 funcionários em 1988, terminou o exercício de 1989 com 14.733 funcionários, tendo admitido 1562 admissões funcionários concursados e desligado outros 1102, conforme dados do relatório de administração publicado em fevereiro de 1990, segundo dados do relatório de administração de 1989.

A década de 90 inicia em meio a uma grave crise econômica. Em 1990, as vésperas da posse do presidente eleito, Fernando Collor de Mello, a inflação se aproximava do índice de 70% ao mês. Assim, foi implantado de imediato um plano de estabilização econômica

que ficou conhecido como Plano Collor, ficando marcado na economia brasileira pelo bloqueio dos ativos financeiros. Para manter os patrimônios constituídos, os bancos realizaram novos ajustes, os quais tiveram como consequência demissões em massa no setor bancário. A matéria publicada no Jornal Gazeta Mercantil em 21 de setembro de 1998, informa que o setor financeiro no Brasil contava com 803.943 empregados, reduzindo 64.222 postos de trabalho durante o ano de 1990, encerrando-o com 739.721 empregados.

Desta forma, as instituições bancárias, cada qual de acordo com suas realidades e possibilidades, foram criando meios de adaptação à realidade trazida pela globalização do mercado de capitais e ditada pelo sistema financeiro internacional. As medidas implantadas pelos bancos tiveram como eixos principais o fechamento de agências, a automação dos serviços de atendimento ao público e as terceirizações, medidas que acabaram por reduzir significativamente a categoria bancária.

Neste contexto, o Banestado não promoveu demissão em massa de funcionários, mas fez várias tentativas para diminuir seus gastos administrativos e operacionais, incorporando o conceito de “Banco Múltiplo” e sentindo as primeiras necessidades de diminuir sua estrutura, ofertou em outubro de 1991 o primeiro dos seus programas de demissão espontânea, ocasião em que Conglomerado Banestado contava com 14.869 funcionários em seu quadro de carreira.

Foi extensivo a todo quadro funcional, denominava-se “Programa de Desligamento Voluntário de Pessoal” e apresentava a seguinte finalidade:

“Visando enquadrar a estrutura administrativa do Banestado à realidade mercadológica do Sistema Financeiro Nacional, está sendo implantado um Programa de Desligamento Voluntário de Pessoal, conforme deliberado em reunião de Diretoria de 09.09.91. Este programa visa oferecer oportunidade aos Funcionários que desejarem desligar-se espontaneamente”. (Circular Normativa/ADMPE/3022)⁶⁸

Pelo que se pode perceber, o primeiro programa de demissão no Banestado não oferecia grandes vantagens financeiras ou sociais, mas apenas liberava as verbas rescisórias que eram compostas por um salário a título de aviso prévio, pagamento de férias vencidas e

⁶⁷ A Configuração do Setor Bancário no Brasil: Evolução e Perspectivas, texto apresentado por Daniel Passos, economista e técnico do DIEESE na Subseção FETEC PR, 2001

⁶⁸ Circular normativa – administração de pessoal, datada de 17 de outubro de 1991

proporcionais, décimo-terceiro proporcional aos meses trabalhados, proporcional de gratificação semestral, que na ocasião era paga semestralmente, saldo de salário do mês e o adicional de 8% como quitação do fundo de garantia por tempo de serviço, bem como a multa de 40% do referido fundo. Não há registro de quantos funcionários tenham aderido ao primeiro programa de demissão voluntária ofertado pelo Banestado, mas segundo dados divulgados no “Balanço de Recursos Humanos de 1995”, da diretoria administrativa, o ano de 1991 fechou com 14.091 funcionários no conglomerado.

Para superar as dificuldades impostas pelo plano de estabilização econômica do início da década de 90 ao setor financeiro o Banestado elabora uma revisão de estratégias mercadológicas, isto é, o aumento e a criação de novos produtos e serviços, assim como a redução de custos administrativos diretos e indiretos, tornaram-se constantes nos bancos privados e estaduais. Ao lado das receitas percebe-se um aumento constante e generalizado na tarifação dos serviços. Ao lado das despesas, busca-se cada vez mais a diminuição das despesas administrativas, sendo esta última medida a principal variável de ajuste. Desta forma, as medidas de adaptação formalizadas nos seus planejamentos estratégicos variam entre as muitas instituições financeiras, mas as demissões são regra comum, atingindo principalmente os bancários das instituições privadas que não possuíam garantia de emprego.

“Na década de 90, os bancos passaram a adotar novas estratégias empresariais que vão modificando gradativamente seu perfil de negócios e/ou conjugando-o com as novas tendências de mercado. Associados ao incremento da automação, os bancos investem na reestruturação administrativa e novos métodos de reengenharia empresarial. Essas novas práticas administrativas seguem, em linhas gerais, a tendências observadas nos demais setores produtivos da economia: redução de níveis hierárquicos, flexibilização e polivalência de funções. (DIEESE, 1999, p.36)

Em 1994, mais um plano econômico é lançado: o Plano Real, que buscava além da queda da inflação a estabilização e a credibilidade da moeda nacional. A conseqüente eliminação de umas das principais fontes de receitas dos bancos, as receitas inflacionárias, trouxe preocupações do governo com a solidez e estabilidade do Sistema Financeiro Nacional. Assim, a possibilidade de quebra de grandes instituições financeiras era vista como passível desdobramento em cadeia, afetando toda a economia nacional e a estratégia de inserção internacional traçada. Com a quebra do banco Econômico e a intervenção do Banco Central no Banespa e Banerj, o mercado financeiro ficou instável.

Os bancos estaduais passam a ser constantemente atacados pelo Governo Federal que naquele momento iniciou a campanha pela privatização destas instituições financeiras, considerando-as ameaças à continuidade e ao êxito do Plano Real.

Apesar de tantas dificuldades políticas e econômicas o Banestado conseguiu adotar medidas para vencer as dificuldades trazidas pelo Plano Real. Dentre outros ajustes, incorporou a Banestado S/A Crédito Imobiliário, transformando-a em uma carteira operacional.

O Banestado consegue fechar o exercício positivo, com lucro líquido de R\$ 37, 5 milhões e com 13.274 funcionários.

O ano de 1995 inicia com a troca de governo estadual e consequentemente com a troca de toda diretoria-executiva, que recebe do Banco Central do Brasil, instituição fiscalizadora dos bancos e principal instrumento do governo federal para levar avante o projeto de privatização dos bancos estaduais, várias cobranças, com ênfase na redução de despesas, principalmente as despesas de pessoal.

Em resposta, a nova direção, ainda em janeiro de 1995, através de correspondência, firmou compromisso com o Banco Central do Brasil em promover um Plano de Ajustes do Conglomerado Banestado de acordo com as diretrizes econômicas determinadas pelas autoridades monetárias.

Conscientes das alterações impostas ao sistema financeiro nacional, com sérias perspectivas de privatização dos bancos estaduais, o movimento sindical, em junho de 1995, promove um encontro nacional de funcionários do Banestado para refletir a respeito do cenário posto e tirar deliberações em defesa do banco paranaense.

Segundo o Caderno Resenhas das palestras do 1º Seminário Nacional de Funcionários do Banestado (1995), neste encontro, o Jackson Ciro Sandrini, diretor de Crédito Comercial do Banestado e funcionário de carreira, declara em palestra proferida aos funcionários, que o banco estaria buscando constituir receitas para superar as dificuldades do momento: “Financeiramente estamos estáveis. Mas nossas prioridades são as receitas, e nós temos a capacidade de produzir receita via intermediação de recursos e tarifas. Outra alternativa é a implantação de novos produtos ... Outra prioridade é a automação, a reestruturação e a inauguração de novas agências”. (Caderno de Resenhas, 1995, p.21)

No final do mês, paradoxalmente, a Diretoria Executiva do Banestado, seguindo o exemplo da política de enxugamento do Banco do Brasil, aprova o segundo Plano de Demissão Voluntária da história do Banestado com a intenção de reduzir despesas administrativas. O Governo Federal havia colocado como meta de redução custos administrativos no Banco do Brasil, o desligamento de vinte e quatro mil funcionários, conseguindo a adesão de treze mil e trinta e quatro bancários.⁶⁹ Houve resistência por parte do movimento sindical, gerando muita polêmica por parte dos trabalhadores bancários, tanto no Banco do Brasil como no Banestado. Na época o Banestado era presidida pelo Sr. Luiz Antonio de Camargo Fayet, funcionário aposentado do Banco do Brasil, tendo inclusive sido diretora referida instituição.

Com a aprovação em reunião de diretoria em 06 de junho de 1995, institui-se, então, o segundo Plano de Demissão Voluntária, denominado de Programa de Desligamento Voluntário que foi oferecido aos bancários do Banestado em junho de 1995. Os problemas tornaram-se mais graves para os bancos estaduais com a medida em que se insistia na determinação da política econômica em reduzir a participação dos Estados no sistema financeiro nacional, ou seja, a imposição de privatização dos bancos estaduais trouxe a necessidade de ajustes frequentes que viabilizassem suas existências no mercado financeiro globalizado.

Bastante diferenciado do primeiro programa de demissão, em 1991, foi dirigido a todos os funcionários desde que observada a conveniência da organização. Oferecia incentivos de acordo com o tipo de participação do funcionário no fundo de previdência privada próprio dos funcionários do Banestado

Puderam aderir ao programa de desligamento voluntário os funcionários da carreira de serviços e manutenção em geral, os funcionários dos grupos I, II, III da carreira administrativa, os funcionários dos grupos I e II da carreira de informática e os funcionários da carreira técnico-científica que recebessem gratificação de cargo de 55% do seu salário padrão, e demais cargos após a análise e prévia autorização da diretoria. Todos os inscritos necessitaram passar pelo crivo das diretorias para ter o seu pedido de adesão aceito.

⁶⁹ Maiores detalhes a respeito do Programa de Demissões Voluntárias de 1995 do Banco do Brasil podem ser obtidos na dissertação de mestrado de Elza Maria Campos: A Política de Formação Profissional do Sindicato dos Bancários de Curitiba em face da Reestruturação Capitalista, 2000.

Além das verbas rescisórias pagas a todos os que aderiram ao programa de 1995, ou seja, um salário a título de aviso prévio, pagamento de férias vencidas e proporcionais, décimo-terceiro proporcional aos meses trabalhados, proporcional de gratificação semestral, que na ocasião era paga semestralmente, saldo de salário do mês e o adicional de 8% como quitação do fundo de garantia por tempo de serviço, e multa de 40% do referido fundo, foram criados os “incentivos adicionais”. Para os funcionários que foram admitidos no Banestado até 30.12.77, chamados participantes “constituintes” do fundo de previdência privada, foram oferecidos a título de incentivos adicionais, a devolução de 70% das contribuições feitas pelos mesmos em favor do fundo de previdência privada próprio, plano de saúde por doze meses e ajuda de custo mensal equivalente a 50% da última remuneração bruta, pagas em seis parcelas fixas, a partir do décimo dia do mês subsequente àquele da demissão. Para os funcionários admitidos a partir de 02.01.78, os chamados participantes não-constituintes do fundo de previdência próprio, tiveram como incentivos adicionais a devolução de 70% das contribuições feitas pelos mesmos ao fundo e a extensão do plano de saúde nos moldes dos funcionários por 90 dias.

O programa de demissões de 1995 tinha como objetivo criar condições favoráveis para a adequação do quadro funcional, bem como obter a melhoria da produtividade no âmbito do Conglomerado. As justificativas apresentadas para a implantação do programa de desligamento espontâneo de 1995 foram a existência de funcionários excedentes, desmotivados, com baixa produtividade e que geravam elevados ônus à organização; a influência negativa destes funcionários perante os demais que apresentam boa produtividade; a necessidade de valorização profissional do quadro produtivo do Conglomerado; A necessidade de adaptação do Conglomerado à nova realidade econômica, a necessidade de mudança de conduta do nível gerencial, no sentido de maximizar as receitas e minimizar as despesas no âmbito de cada unidade.

O resultado esperado consistia na redução de 2% a 5% nas despesas com folha de pagamento, redução de 100 a 500 funcionários no período de três meses e diminuir a despesa de contribuição do banco enquanto patrocinador do Fundo de Previdência Privada dos Funcionários do Banestado. O número total de desligamentos obtidos com o programa de desligamento voluntário proposto em 1995 foi de 140 funcionários, conforme dados do “Balanço de Recursos Humanos”. (1995, p. 21)

Em outubro de 1995, a direção do Banestado informava ao Banco Central do Brasil as providências que havia tomado para diminuir suas despesas com pessoal, conforme acordo firmado em janeiro:

No que tange à redução de despesas com pessoal, foram adotadas medidas de incentivo à aposentadoria e ao desligamento voluntário e de estagiários que representaram R\$ 1.116 mil, com redução média de 129 pessoas/mês no primeiro semestre de 1995... Quanto ao ressarcimento de funcionários adidos, houve elevação de R\$ 224.064,00 (94 funcionários) em dezembro para R\$ 792 mil (246 funcionários) em junho/95 ... Também houve incentivo ao licenciamento sem vencimentos, com aumento de 61% (em relação a dezembro/94), dos funcionários que fizeram esta opção". (SEGER/DESGE 1995, p 5)

O ano de 1995 fechou com 558.691 trabalhadores bancários, sendo que o Banestado encerrou este ano com 12.442 funcionários, isto é, 832 banestadenses a menos que em 1994, mesmo sem que a adesão desejada para o Programa de Desligamento Voluntário fosse alcançada. Segundo o DIEESE (1996), em 1995 a média mensal de desligamentos no Banestado foi de 69 trabalhadores, no mesmo período em que foi aberta uma agência e 13 postos de atendimento bancário, caindo a relação de empregados por pontos de atendimento. (DIEESE, 1996, não paginado)

Dada a crescente necessidade dos bancos estarem continuamente reformulando seus processos de reestruturação, operacionais e administrativas, intensificaram-se as dificuldades dos bancos estaduais. Com a firme determinação política econômica do governo federal em privatizar estas instituições, agravaram-se as referidas dificuldades. Embora os esses bancos contassem com os vastos recursos das contas públicas, garantindo-lhes boa parte dos depósitos à vista, e possuísem exclusividade da coletoria pública dos seus Estados, importantíssimas fontes de recursos para alavancar a intermediação financeira, também tiveram que repensar nas suas estruturas organizacionais. Se por um lado contavam com os recursos públicos, o que de certa forma constituía vantagem significativa sobre as instituições bancárias privadas, por outro sofreram as mais absurdas ingerências políticas, que serviram como o argumento principal no discurso hegemônico da classe dominante ao propagar a necessidade de extinção dos bancos estaduais. No Paraná não foram poucos os escândalos envolvendo o Banestado e suas empresas.

Foram muitas as dificuldades das instituições estaduais em promover as mudanças necessárias que tiveram como objetivos tanto capacitar para o enfrentamento de um cenário

marcado pela abertura econômica, com a presença cada vez maior dos bancos estrangeiros, como evitar o fim das referidas instituições e as demissões em massa dos trabalhadores nos processos de privatizações. Sem dúvida, dentre as maiores dificuldades enfrentadas pelas administrações das instituições bancárias estaduais em se adaptarem às regras ditadas pelo mercado financeiro internacional, foi o ajuste do número de funcionários considerado como ideal para as autoridades monetárias.

Como não puderam simplesmente demitir seus funcionários para diminuir as despesas administrativas como nos bancos privados, já que os empregados de tais bancos têm conseguido conquistar a estabilidade temporária no emprego através das negociações dos acordos coletivos de trabalho, foram necessários criar mecanismos de “enxugamento”. Assim sendo, com a finalidade de reduzir as despesas com o custo da folha de pagamento de pessoal, os governos estaduais, acionistas majoritários e com o controle da administração das instituições financeiras oficiais dos Estados, continuaram a ofertar incentivos aos seus empregados para enxugar suas estruturas e implementaram os programas de demissão com incentivos financeiros mais atrativos do que os ofertados aos empregados anteriormente.

Apesar dos esforços operacionais e administrativos realizados em 1995 para alavancar o Banestado, com intensa campanha de captação de recursos, em 1996 a situação do banco se agrava novamente, desta vez não só por questões derivadas dos planos econômicos e das novas determinações de ordem política, mas em razão de fraudes e que mais tarde foram comprovadas.

Como consequência da péssima situação do Banestado, no final de 1996 a diretoria promove o terceiro programa de demissão para os seus empregados: Programa de Desligamento Espontâneo.

Teve como primeira fase de inscrição o período de dezembro de 1996 a janeiro de 1997. Por não conseguir o número de adesões desejáveis, foi prorrogado por duas ocasiões durante o ano de 1997, a primeira vez em maio e a segunda em agosto, divulgados aos funcionários através dos informativos Bom Dia Banestado nº 625/97 e Bom Dia Banestado nº 1066/97. A primeira fase deste programa de demissão foi precedido da matéria “Os novos caminhos dos ex-banestadenses, divulgada na revista Banestado Informa nº 05 de julho de 1996, a qual trazia aos funcionários as novas atividades profissionais de quatro ex-

funcionários que aderiram ao programa de desligamento de 1995. Segundo a matéria, “Uma guinada de 360 graus. Todos os funcionários que deixaram seu emprego no Banco e partiram para novas situações na vida profissional, concordam que a mudança é radical, as dificuldades são enormes, mas não hesitam em afirmar que valeu a pena”. (Banestado Informa, 1996, p.08)

Contudo, sem as adesões necessárias ao programa de desligamento no primeiro momento, período de dezembro de 1996 a janeiro de 1997, tendo o quadro funcional com 11.600 empregados, sérias dificuldades para fechar o balanço positivo e escândalos de corrupção (fatos já elucidados no capítulo anterior), a diretoria anuncia em fevereiro de 1997 um plano de metas para o banco que visava o corte de R\$ 8 milhões com a folha de pagamento. Para tanto o banco estaria promovendo a demissão de 2.641 funcionários, o fim do pagamento das horas extras, o fim da gratificação semestral, o fim do abono assiduidade e da licença-prêmio, pois segundo o Sr. Domingos Murtha Ramalho, que presidia o Banestado na ocasião, “Não podemos desconsiderar que a folha é incompatível com o tamanho do banco, ou melhor, com a realidade do sistema financeiro”.(Gazeta do Povo, 06.02.97).

Os funcionários, apoiados pelo movimento sindical, se organizam, fazendo intensas mobilizações que obrigaram a diretoria ao recuo, vendo-se obrigada a negociar com os funcionários no Ministério Público do Trabalho. O primeiro passo foi a criação de uma comissão paritária para discutir os direitos dos trabalhadores do Banestado. Numa proposta de consenso, houve a suspensão temporária dos benefícios de abono assiduidade, a suspensão da licença-prêmio, e o congelamento dos anuênios por dois anos, evitando-se as demissões e o garantindo-se o pagamento das horas-extras. O resultado desta negociação foi o Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, o qual possibilitou em dois anos uma redução em de R\$ 90 milhões ao Banestado com despesas de pessoal, que segundo análise do DIEESE (1999):

“A Campanha Salarial do Banestado em 1997 iniciou-se antes da própria data-base, tendo em vista toda a discussão travada no início do ano que culminou na assinatura do Termo Aditivo de Trabalho junto ao Ministério Público, que suspendeu por 2 anos o abono assiduidade, a licença prêmio e reduziu de R\$ 11,85 para R\$ 7,50 o valor do anuênio dos trabalhadores. Em troca o banco concordou em manter o pagamento das horas extras aos empregados, com base na média das horas extras realizadas em 1996, estabeleceu a

estabilidade no emprego por dois anos e democratizou o comitê disciplinar, entre outras medidas. (DIEESE, 1999, p.03)

Contudo, mesmo com a redução salarial aceita pelos funcionários e homologada pelo movimento sindical, o banco retoma o programa de demissão voluntária, sendo reeditado por mais duas ocasiões em 1997, em maio e em agosto, com a seguinte apresentação, “Em continuidade à política de redução de despesas como forma de adaptar a Empresa à atual conjuntura econômica nacional, o Banestado decidiu prorrogar p período de adesão ao Programa de Desligamento Espontâneo – PDE conforme item 4 deste Bom Dia Banestado”. (BDB nº 626/97 e BDB 1066/97).

Como justificativa ao corpo funcional e à sociedade paranaense, a direção do banco afirmava ter como objetivo “a contribuição ao esforço de adaptação do Banestado a conjuntura econômica nacional da época, reduzindo os custos de pessoal, através do redimensionamento do seu quadro de recursos humanos, sem prejuízos da qualidade dos serviços prestados à clientela da Empresa”.⁷⁰

Assim, com a justificativa dar continuidade à política de redução de despesas e adaptação do Banestado frente a conjuntura econômica nacional, este programa de desligamento, prorrogado por duas ocasiões, foi dirigido exclusivamente para os funcionários com mais tempo de casa, particularmente para aqueles que estivessem próximos de requerer o benefício de aposentadoria junto ao Instituto Nacional de Previdência Social - INSS.

O programa de 1997 foi vetado para os que estavam afastados por acidente de trabalho, doença ou delivrance, e para aqueles que possuíam alguma forma de estabilidade legal. Para aderir ao programa era condição essencial ser participante constituinte do fundo de previdência privado dos funcionários do Banestado, sendo que os homens deveriam possuir no mínimo 25 anos de e no máximo 29 anos e 6 meses de contribuição à previdência de seguridade oficial e no mínimo 20 anos e no máximo 24 anos e 6 meses de contribuição no caso das mulheres.

Os incentivos para a adesão ao programa de demissões de 1997 eram constituídos pelo pagamento das verbas rescisórias legais, o financiamento da continuidade de uso do plano de assistência médica por 12 meses nos mesmos moldes dos funcionários da ativa e a

cobertura das contribuições funcionais e patronais pelas patrocinadoras junto à fundação de previdência privada dos funcionários do Banestado, com base no último salário de participação do funcionário, limitados a 60 meses, para que o funcionário, após o prazo de conclusão de contribuição ao INSS pudesse receber também a suplementação de aposentadoria pelo fundo de previdência privada específico dos trabalhadores do Banestado.

O resultado almejado não alcançado, pois esperava-se de 200 a 500 desligamentos, mas o total de desligamentos ficou em 138 casos de demissões espontâneas para o programa de 1997. A reforma da previdência foi o fator impediu muitos funcionários que tinham vontade de aderir ao programa em fazê-lo, pois tinham consciência que com a reforma da previdência deveriam ter o tempo de contribuição aumentado, e como consequência, os 60 meses de cobertura da patrocinadora junta a fundação de previdência privada não seriam suficientes.

Durante todo o ano de 1997 a diretoria do banco, de acordo com as diretrizes do governo estadual discutia a possibilidade de saneamento do Banestado de acordo com o PROES, ou seja, propagava-se a intenção de permanecer com o banco estadual, sem privatizá-lo. Houve, inclusive, como visto anteriormente, a anuência da Assembléia Legislativa do Paraná para a contratação de recursos junto ao Governo Federal.

Em março de 1998 o governo anuncia a decisão de privatização do Banestado, sendo que alguns dias antes havia lançado o quarto programa de desligamento voluntário que permaneceu vigente de 24.03.98 a 22.05.98, de acordo com o Bom Dia Banestado nº 338/98.

Desta vez, além de ter como objetivo a continuidade à política de redução de despesas, havia o compromisso assumido junto ao Banco Central do Brasil de reduzir o custo das despesas administrativas para receber os recursos destinados ao saneamento para posterior privatização.

O programa de 1998 não foi estendido a todo quadro funcional e trazia uma série de impedimentos para a adesão. Os funcionários não podiam estar em período de estabilidade legal, ou deveriam formalmente renunciá-la, não poderiam possuir carta de concessão de aposentadoria emitida pelo Instituto Nacional de Previdência Privada, ou estar a menos de

⁷⁰ Programa apresentado em conselho de administração do Banestado em Dez/96

um ano de completar tempo para requerer a referida carta de concessão para requerer o benefício de aposentadoria junto ao INSS.

Estavam impossibilitados de aderir ao programa de demissão espontânea de 1998, os funcionários da carreira de informática que exerciam os cargos de Analista de Sistema, Analista de Suporte Técnico, Analistas de Processos Operacionais, Programador, Técnico em Telemática e Técnico de Processos Operacionais. Ainda estavam impedidos os funcionários que nos dois últimos anos tivessem recebido promoções funcionais ou que no mesmo período de tempo tivessem participado de eventos de treinamento custeados totalmente ou em partes pelo Banestado, cuja carga horária fosse superior a 120 horas de aula antes de reembolsar a instituição.

Os funcionários inscritos passavam por um Comitê Administrativo, formado por diretores, que analisava a viabilidade do desligamento de cada um dos inscritos e os liberava para os exames pré-demissionais.

Os incentivos para o desligamento eram o pagamento das verbas rescisórias de uma demissão sem justa causa, isto é, um salário a título de indenização de aviso prévio, multa de 40% do fundo de garantia por tempo de serviço efetuados em favor do empregado na vigência do contrato de trabalho, plano de saúde por 12 meses idêntico aos dos funcionários da ativa, extensivo aos dependentes, e três salários como incentivo ao desligamento voluntário, pagos no ato da rescisão do contrato de trabalho. Os salários pagos, tanto o de aviso prévio, como os três de incentivo ao desligamento, foram calculados com base no salário de referência para o cálculo das verbas rescisórias.

O programa de 1998 gerou muita polêmica e insatisfação aos funcionários da área de informática que ficaram impossibilitados de sair do Banestado com os incentivos ofertados pelo programa de demissão, já que muitos estavam convidados para ingressar em outras instituições financeiras e queriam sair nas mesmas condições dos demais. Também muitos funcionários que já possuíam o direito ao benefício de aposentadoria junto ao INSS esconderam seu tempo de contribuição para poderem se desligar usufruindo dos incentivos do programa de demissão espontâneo.

A expectativa da adesão no programa de 1998, de 300 desligamentos, chegou mais perto do esperado, com 203 rescisões de contratos de trabalho.

O fator que mais influenciou na adesão dos trabalhadores no programa de demissão em 1998 foi a desmotivação, (houve um grande descontentamento do quadro funcional com a política de recursos humanos que vetou o reajuste dos funcionários relativos à campanha salarial de 1997).

Nesta ocasião, os funcionários do Banestado foram bastante alertados pelo movimento sindical bancário das dificuldades de realocação no mercado de trabalho formal, o que de certa forma também impediu um número maior de adesões ao programa de demissões proposto.

Em 1999 o Banestado em pleno processo de ajustes para concretizar o saneamento e posterior transferência do banco à iniciativa privada, conduzido e fiscalizado pelo Banco Central do Brasil de acordo com a política econômica vigente no país, oferta mais um programa de demissão aos funcionários com recursos emprestados da União, previstos no pacote de saneamento da instituição.

Foi precedido de uma pesquisa de interesse, cujo resultado não foi divulgado, mas que questionava aos funcionários se os benefícios oferecidos seriam ou não determinantes para a adesão, bem como o tempo de banco, nível de ordenado padrão e cargo exercido. Semelhante aos anteriores, aparentemente tinha como objetivo adequar a estrutura de recursos humanos do Banestado aos parâmetros de mercado e deixar a instituição financeira paranaense mais atrativa para o processo de privatização, já que na visão do Banco Central ainda possuía em custo elevado com despesas de pessoal que certamente seria um fator que dificultaria a sua mudança de controle acionário.

Não há como desconsiderar que dois fatores peculiares ao Banestado, bastante relevantes, foram determinantes para a efetivação do programa de 1999. Primeiro, porque os funcionários do Banestado conquistaram nos últimos anos a garantia de estabilidade temporária ao emprego formalizados nos acordos coletivos de trabalho, conseguidos através das mobilizações durante as negociações das campanhas salariais. Segundo, porque o Comitê Disciplinar poderia ser um obstáculo a homologação das rescisões e possibilitar a reintegração dos funcionários ao Banestado. Assim sendo, não foi possível simplesmente demitir os funcionários e para resolver o problema do elevado custo da folha de pessoal. Importante destacar que estes dois aspectos caracterizam a força de trabalho do Banestado como uma categoria politizada e organizada, que através de constantes mobilizações e

reivindicações conseguiram manter a histórica estabilidade de emprego num momento de grandes ofensivas por parte hegemonia neoliberal à classe trabalhadora e ainda avançar no processo de democratização do Comitê Disciplinar, instrumento que impedia a demissão e a punição arbitrária de funcionários, sem nos esquecer que desde o início de 1995 o movimento sindical, com vários integrantes do Banestado, promoveu movimentos e angariou outros segmentos da sociedade civil em defesa do banco paranaense.

Estando o Banestado obrigado a reduzir seu quadro funcional para receber os recursos necessários para o saneamento da instituição e posteriormente possibilitar a venda do banco estadual paranaense, o Estado do Paraná precisou incluir o montante do recursos necessários para rescindir o número de contratos desejados de mais de 2.000 postos de trabalho. Desta forma, o Estado do Paraná consegue R\$ 136 milhões financiados pela União a serem pagos em 30 anos pela sociedade paranaenses e, então, promove o programa de desligamento a partir de maio de 1999, acrescido de um pacote especial de produtos, com taxas diferenciadas para concessões de créditos aos pedevistas.

Nesta ocasião, novamente o programa não ofereceu as mesmas vantagens de desligamento a todos os funcionários, mas foi extensivo a todo quadro funcional.

O programa de 1999, divulgado através do Bom Dia Banestado nº 370/99, chamou-se genericamente de Programa de Desligamento Voluntário, como em 1998, mas possuía duas categorias de desligamento, sendo que uma das categorias encontrava-se subdividido em duas modalidades. As categorias foram denominadas de Programa de Desligamento Incentivado e o Programa de Desligamento Espontâneo, que juntos vislumbravam o desligamento de 2.200 funcionários do Banestado.

Se analisarmos as diferenças estabelecidas para a liberação dos seus incentivos, podemos afirmar que na verdade houve três programas de desligamento de trabalhadores bancários do Banestado em 1999.

A primeira categoria, Programa de Desligamento Incentivado, subdividido em duas modalidades, foi destinado exclusivamente aos empregados que estivessem usufruindo do benefício oficial de aposentadoria e ainda permanecessem com vínculo empregatício no Banestado, ou funcionários que estivessem a menos de um ano para requer tal benefício junto ao INSS. A subdivisão em duas modalidades foi estabelecida de acordo com os dois

grupos de participantes existentes na fundação de previdência privada dos funcionários do Banestado, ou seja, constituintes e não-constituintes.

Oferecia como incentivo comum, às duas modalidades de desligamento na categoria incentivado, o pagamento as verbas legais previstas para as demissões solicitadas, ou seja, saldo de salário do mês, saldo de férias vencidas, proporcional e saldo de décimo terceiro salário; a continuidade do plano de saúde por 12 meses, extensivo aos dependentes já cadastrados, a partir da data de desligamento da empresa, nos mesmos critérios dos funcionários da ativa, inclusive com o pagamento da parte que cabe ao funcionário para a manutenção do plano de saúde; um seminário informativo sobre o comportamento do mercado de trabalho, tendências e oportunidades de trabalho, perfil profissional de hoje e negócio próprio, realizado em Cascavel, Curitiba, Londrina e Maringá, com as despesas de locomoção e hospedagem por conta do funcionário; o ressarcimento das despesas em até R\$ 400,00 com cursos profissionalizantes, realizados mediante apresentação de nota fiscal, até o prazo de 90 dias após o desligamento do funcionário; o pagamento único, através de ticket alimentação, de valor equivalente a 6 vezes o valor mensal do auxílio cesta alimentação na data do desligamento, ou seja, R\$ 720,00; e a título de indenização oferecia para os funcionários constituintes, admitidos até 30.12.77, 0,3 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado e 0,5 salário para os funcionários não-constituintes, admitidos após 02.01.78, para cada ano completo de trabalho no Banestado.

Não existiam limitações para o número de adesões para essa modalidade de programa de demissões, categoria incentivada, dirigido exclusivamente aos funcionários que já recebiam o benefício de aposentadoria ou estavam próximos de requerê-lo. O número de funcionários aptos para essa modalidade de demissão estava em torno de 400, mas o programa de desligamento incentivado não atingiu o número de demissões desejadas.

Um dos fatores mais relevantes para a não adesão dos funcionários foi o fato de estarem conscientes da ação de inconstitucionalidade conseguida pelos partidos de oposição do governo, garantindo a permanência do emprego para aqueles que já estavam aposentados pela previdência oficial, preferiram continuar trabalhando no Banestado a receber os incentivos de desligamento⁷¹. Teve como período de inscrição o prazo de

⁷¹ Em 14 de maio de 1998 o Supremo Tribunal Federal, em Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIN n.º 1770-4, promovida por partidos políticos, deferiu liminar suspendendo a eficácia dos referidos parágrafos, justificando que a aposentadoria não é causa de extinção do vínculo empregatício, entretanto a referida ADIN

04/05/99 a 31/05/99, o qual foi dilatado por mais duas ocasiões na tentativa de se atingir o número de adesões desejadas, ou seja, de 20/12/1999 a 31/12/1999 e de 22/02/2000 a 29/02/2000.

A segunda categoria do programa de demissões ofertado em 1999 denominou-se Programa de Demissão Espontâneo e tinha como condição essencial de aceitabilidade da adesão, o tempo de contribuição do funcionário junto à previdência oficial e o limite de 1700 adesões. Para se candidatarem às 1700 adesões que o programa permitia, os funcionários não poderiam estar aposentados ou possuir na ocasião, ou até 31.03.2000, os requisitos mínimos exigidos pela previdência social para se aposentar junto ao INSS, sendo então a categoria na qual se encaixavam a maioria dos funcionários do Banestado.

Teve como prazo de inscrição a data inicial 04 de maio de 1999 e a data limite de 31.12.99, com incentivos diferenciados com a data de inscrição. Diferentemente dos programas de demissões anteriores, esta segunda modalidade de programa de desligamento proposto em 1999, superou a expectativa de adesões. No primeiro dia de inscrição, 04 de maio de 1999, houve mais de 1800 funcionários inscritos para disputar o limite de 1700 adesões. Para evitar tumultos as adesões foram feitas através de ligação telefônica para a Central de Atendimento Banestado que procedia a captura com o respectivo registro da data e hora da ligação. Foi criado um canal exclusivo para esclarecimentos de dúvidas sobre os programas de desligamentos de 1999.

Os desligamentos dos funcionários desligados através do programa de demissões espontâneo foram feitos caracterizando demissões sem justa causa, com o devido pagamento de um salário a título de aviso prévio, multa de 40% do fundo de garantia por tempo de serviço sobre o total dos depósitos efetuados até a vigência do contrato de trabalho em favor do funcionário vinculado a sua conta de FGTS, e as demais verbas rescisórias legais.

Como incentivos para o desligamento, pagos a título de indenização por ocasião da rescisão de contrato de trabalho. Os incentivos variaram de acordo com o período em que o funcionário registrasse sua adesão ao programa por telefone, a saber:

0,8 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado, limitado a 20 salários, para os funcionários que registrassem suas adesões de 04.05.99 a 14.05.99;

está pendente de julgamento definitivo. A Emenda Constitucional nº 20/98 veda a percepção simultânea de

0,4 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado, para os funcionários que registrassem suas adesões de 15.05.99 a 31.05.99;

0,3 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado, para os funcionários que registrassem suas adesões de 01.06.99 a 30.06.99;

0,2 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado, para os funcionários que registrassem suas adesões de 01.07.99 a 31.07.99;

0,1 salário para cada ano completo de trabalho no Banestado, para os funcionários que registrassem suas adesões de 01.08.99 a 31.08.99;

os funcionários que registrassem suas adesões de 01.09.99 a 31.12.99 não poderiam fazer jus aos incentivos espécie.

As demais vantagens oferecidas aos funcionários como atrativos para que aderissem aos programa foram a continuidade de utilização do plano de saúde vigente, inclusive com a continuidade do pagamento da parcela que cabia aos funcionários por 12 meses para os que aderissem ao programa até 14.05.99 e por 6 meses para os funcionários que aderissem ao programa de 15.05.99 a 31.12.99; participação em seminário informativo sobre o comportamento do mercado de trabalho, tendências e oportunidades de trabalho, perfil profissional de hoje e negócio próprio, realizado em Cascavel, Curitiba, Londrina e Maringá, com as despesas de locomoção e hospedagem por conta do funcionário; o ressarcimento das despesas em até R\$ 400,00 com cursos profissionalizantes, realizados mediante apresentação de nota fiscal, até o prazo de 90 dias após o desligamento do funcionário para os funcionários que registrassem suas adesões até 31.08.99; o pagamento único, através de ticket alimentação, de valor equivalente a 6 vezes o valor mensal do auxílio cesta alimentação na data do desligamento, ou seja, R\$ 720,00, também limitado à data do registro de adesão até 31.08.99.

Os motivos que levaram grande número de funcionários a aderirem ao programa de desligamento espontâneo em 1999 certamente foram diversos. O advento da privatização foi fator significativo já que este processo de absorção de bancos estaduais pela iniciativa privada tem sido sinônimo de demissão.

Além das vantagens já citadas, o Banestado promoveu um pacote especial de produtos e serviços para os funcionários que viessem a aderir ao programa de demissão que foram anunciadas através do informativo Dia a Dia nº 82/99:

“É isso mesmo! Não existe pacote igual no mercado! O Banco está disponibilizando um pacote de produtos e serviços com algumas vantagens adicionais em relação a outros clientes, para os funcionários que aderiram ao PDV. Recentemente, os funcionários desligados perdiam automaticamente todos os benefícios concedidos, como SuperCheque, limite de crédito, entre outros. Agora, quem sair do Banco continuará com os benefícios, porém com muito mais vantagens! Afinal, queremos manter nossos colegas como clientes especiais.” (DIA A DIA, 1999, não paginado)

A adesão ao programa de 1999 obteve total êxito com relação aos funcionários que se encaixaram na primeira categoria “ Programa de Desligamento Espontâneo”, para os funcionários que estavam longe de usufruir do benefício de aposentadoria, mas não obteve o mesmo resultado frente aos funcionários que se encaixavam no “Programa de Desligamento Incentivado”, subdividido em duas modalidades, destinado exclusivamente aos empregados que já estivessem usufruindo do benefício oficial de aposentadoria e ainda permanecessem com vínculo empregatício no Banestado, ou funcionários que estivessem a menos de um ano para requer tal benefício junto ao INSS.

Desta forma, em maio de 2000, a Diretoria de Recursos Humanos e Informática, ciente de que ainda haviam 165 funcionários do Banestado que se encontravam aposentados junto ao INSS, propõe a oferta de mais um Programa de Desligamento Incentivado, nos mesmos moldes do proposto em 1999, para este grupo e outros que viessem a usufruir do benefício de aposentadoria até junho de 2000.

Mesmo com toda a complexidade que o cálculo rescisório requer, este programa de demissão conseguiu desligar 1.998 funcionários durante o segundo semestre de 1999, fazendo com que o Banestado fechasse o ano com 7.872 funcionários, segundo dados do balanço publicado em fevereiro de 2000.

O ano de 2000 prossegue com a continuidade dos desligamentos não efetivados. Em cinco anos de governo Lerner o Banestado a força de trabalho no Banestado foi reduzida em 5.402 postos, comprometendo seriamente o atendimento aos clientes, sendo a maior parte dos desligamentos promovidos via incentivos de desligamentos. Esta precarização das condições de atendimento aos clientes e usuários fez com que muitos

destes, que conseguiram perceber a intenção colocada de desmonte e descrédito do banco, se tornasse favoráveis à privatização.

Como vimos, os Programas de Demissão Voluntária proporcionados pelo Banestado foram distintos entre si e a primeira vista tinham como finalidade única a redução das despesas administrativas, apesar de visarem atingir diferentes grupos de funcionários em cada uma das oportunidades, sempre de acordo com a maior possibilidade de redução de despesas com salários e benefícios.

Ao longo do tempo os funcionários conseguiram além da estabilidade conquistada e renovada anualmente durante as negociações coletivas, que impedia as demissões de funcionários mais antigos, com maiores salários e conscientes da importância de um banco estadual para o desenvolvimento do Estado do Paraná, como uma das alternativas para a redução da folha de pagamento, avançar progressivamente nas relações de trabalho até que o Governo de Estado passa a ser dirigido por um grupo que trazia consigo o ideário neoliberal, em cuja cartilha está a diminuição do Estado no sistema financeiro.

Os acordos coletivos foram se tornando cada vez mais dificultosos e com menos aceitação das reivindicações. Foram retirados benefícios que constituíam salário indireto e outras medidas administrativas que desencantaram os funcionários.

Neste sentido, encontraram nos programas de demissão voluntária a fórmula para retirar de cena muitos dos que poderiam estimular a resistência à venda do banco para a iniciativa privada. A medida em que o tempo passava, os incentivos ofertados foram se tornando cada vez mais atrativos, na razão direta em que as condições de trabalho se tornaram cada vez mais inviáveis.

Ao saírem os funcionários mais antigos do Banestado, levaram consigo boa parte da história que poderia interferir para a construção de estratégias que possibilitassem a continuidade do banco.

Após a aquisição do Banestado pelo Itaú houve o início das demissões em massa que novamente fizeram os funcionários se mobilizarem e organizarem paralisações. Mais uma vez recorrendo ao Ministério Público do Trabalho, este se sensibilizou perante a realidade e propôs ao novo controlador que adotasse um Programa de Demissão Voluntária como forma de mediar o enxugamento do quadro funcional. O programa proposto, embora com vantagens bem menos atrativas do que o programa de 1999, teve 2.100 adesões.

Muitos dos que optaram por não aderir ao desligamento voluntário foram dispensados antes e durante a conclusão do processo de desligamento dos pedevistas. Uma minoria foi convidada para passar ao quadro do Itaú, alguns com contrato temporário de trabalho.

Após ter buscado levantar os elementos que permitissem a compreensão do processo de constituição do Banestado enquanto instituição pública financeira ao longo dos últimos 70 anos do Paraná, verificando o seu processo da sua constituição e crise, é possível, grosso modo, identificar três grandes momentos neste processo, sendo que nestes três momentos há uma relativa associação entre a classificação que Lourenço (2000) faz a respeito da economia paranaense ao designar três grandes choques de transformação da economia paranaense querendo indicar três momentos em que a direção das políticas públicas dirigidas ao desenvolvimento econômico paranaense mudam substantivamente de direção.

Lourenço (2000) indica, portanto, as décadas de 60, 70 e 90 como os três grandes momentos de redirecionamento e reconfiguração da economia paranaense que estão efetivamente interligados, ou seja, são condição um para outro.

Os anos 60, segundo Lourenço, são identificados como o primeiro momento, que o autor designa como “choque de transformação da economia paranaense”, está voltado para o desenvolvimento infraestrutural. Assim sendo, o investimento que o governo faz nesta década de 60 utilizando recursos públicos é no desenvolvimento da infraestrutura paranaense para promover a mudança de direção da sua economia dada a crise cafeeira que já havia se configurado desde o final da década de 50 e início da década de 60.

O Paraná prescindia de fontes de geração de energia, rede viária, sistemas de abastecimento de água, redes de armazéns e melhoria dos sistemas de telecomunicação. Assim, em 1962, criam-se a Companhia de Desenvolvimento do Paraná (Codepar) e do Fundo de Desenvolvimento Econômico (FDE), que num primeiro momento não conseguem concretizar o objetivo pretendido, em razão da forte predominância da economia paulista.

Com a melhor articulação entre a Codepar e FDE houve o aporte de recursos financeiros necessários para a construção da infra-estrutura necessária durante a década de 60 que viabilizou acompanhar o grande avanço econômico do Estado na década de 70.

Foram construídas rodovias e ferrovias que permitissem escoar a produção agrícola, foram feitas grandes obras no setor de energia elétrica visando aumentar a capacidade energética do Estado e iniciar o processo de industrialização, houve investimentos na modernização do setor de telecomunicações e nas instalações do Porto de Paranaguá.

Desta forma, os investimentos que foram feitos nos anos 60 permitiram a mudança da direção da economia paranaense, de uma direção assentada nos produtos agrícolas para uma direção da configuração do início de uma diversificação industrial, que seria o que Lourenço identifica como o momento do segundo grande choque de transformação da economia paranaense.

Com a infra-estrutura criada, com os mecanismos institucionais estímulo à atividade produtiva BADEP e FDE em ação, o aumento da taxa de investimento da economia brasileira e o setor de agricultura respondendo aos estímulos dados, o Paraná entra na década de 70 com grande expansão econômica.

O terceiro momento identificado por Lourenço, a década de 90, chamado de

“uma espécie de resgate, em forma ampliada, do projeto de industrialização iniciado na segunda metade da década de 70 – marcado pela consolidação da Cidade Industrial de Curitiba (CIC) e pela instalação da Refinaria de Petróleo em Araucária –, sufocado nos anos 80 e no primeiro quinquênio dos anos 90, devido à instabilidade macroeconômica do país ... essa mudança de perfil produtivo rompe com duas peculiaridades históricas e articuladas da economia paranaense: a rígida complementaridade em relação à São Paulo e a especialização produtiva no agronegócio.”(LOURENÇO, 2000, p.67)

Confrontando estes três momentos enquanto choques de transformação da economia paranaense com o processo de constituição do Banestado, enquanto agência financeira pública onde o Governo do Estado é o principal acionista, e, portanto, uma instituição que vai estar ajustada às direções das políticas governamentais, sem dúvida nenhuma, pelo menos no que diz respeito aos dois primeiros momentos de choque de transformação da economia paranaense apontados por Lourenço (2000), parece haver correspondência. Nos anos 60, o banco estadual paranaense articula suas políticas para as formas de financiamento infraestrutural que o governo traça como meta para o desenvolvimento econômico do Estado, como trabalhado no texto. Da mesma forma, nos anos 70 de fato, o

Banestado, junto a outras instituições de caráter público, vai voltar-se ao favorecimento de políticas da industrialização no Paraná.

Todavia, o momento de pleno desenvolvimento do Banestado vai se efetivar, segundo o que vimos anteriormente, nos anos 80, período em que a economia do Paraná, segundo Lourenço,

... a base econômica regional experimenta moderado dinamismo, associado a fatores pontuais, tais como a continuidade da modernização agroindustrial (fiação do algodão, Proálcool, subprodutos de milho, industrialização de aves e maltaria), a maturação plena de grandes investimentos realizados em segmentos modernos e/ou novos da indústria estadual em fins da década de 70 e início dos anos 80 (fertilizantes nitrogenados, ônibus e caminhões, papel de imprensa, cigarros, micro e minicomputadores), e algumas inversões nos ramos de siderurgia e refrigeradores e freezers na esteira do Plano Cruzado em 1986. (LOURENÇO, 2000, p.54:55)

Ou seja, a economia paranaense não sofreu de forma tão aguda a crise econômica que marca os anos 80 no Brasil e vai se recuperar efetivamente a partir segunda metade da década, ao mesmo tempo em que necessita enfrentar todos os quadros de busca de estabilidade econômica.

E é neste contexto de desequilíbrio das contas externas, fim dos recursos financeiros internacionais, inflação e queda do poder aquisitivo dos salários, como características do país dos anos 80 que leva à estagnação da economia brasileira, é que o banco vive, em razão da própria característica da ciranda financeira como o foco de reprodução do capital, um momento de grande consolidação enquanto instituição bancária.

Nos anos 90, especialmente na segunda metade, que segundo Lourenço (2000) são identificados como um novo período de grande transformação da economia paranaense, com a retomada do redirecionamento do processo de desenvolvimento industrial do Paraná, coincide exatamente com o período da crise e privatização do Banestado com sua extinção enquanto instituição pública, dando a impressão que esta nova fase da economia paranaense prescindiu de uma instituição pública de financiamento, assim como já haviam sido extintas na primeira metade da década de 90 o BADEP enquanto agente de fomento para as indústrias. Coincidentemente vai se perceber neste terceiro momento, definido por Lourenço (2000) como importante, diferenciado da economia paranaense, a extinção do banco público, com sua privatização e todo seu contexto. Neste sentido, todo o peso, todo o

significado que isto tem para a economia paraense ainda é uma questão em aberto. Como a economia paranaense se encaminhará a partir de então, sem qualquer agente público próprio de financiamento, de planejamento econômico, um banco de investimentos, ainda é uma questão não conhecida. O que se tem claro é que, se a segunda metade dos anos 90 marca de fato um terceiro choque de transformação da economia paranaense, de diversificação, mudança e retomada do modelo de desenvolvimento dos anos 70, não se fez com o aporte das instituições de financiamento público como na referida ocasião. Muito embora esta questão por não seja nosso objeto de estudo, estamos nos valendo das reflexões de Lourenço apenas como uma forma de evidenciar que o desenvolvimento do Banestado acompanhou o desenvolvimento econômico do Paraná, articulado às políticas traçadas pelos sucessivos governos até a década de 80, cumprindo efetivamente o papel viabilizador das metas políticas de cada grupo no poder que assumia a gestão do Estado.

A partir dos anos 90 há uma mudança substantiva da direção econômica, assim como na forma de financiamento deste momento de transformação, que contrariamente aos anteriores, portanto, prescindiu de agentes públicos.

A aparente desnecessidade do banco estadual para a viabilização das ações governamentais pós a segunda metade dos anos 90, vem acompanhada de políticas dispensadoras de mão-de-obra quer em decorrência dos processos associado à reestruturação produtiva no setor bancário, quer como consequência das políticas de ajuste das economias devedoras à ordem econômica-financeira monitorada pelas agências multilaterais de financiamento.

Ou seja, as estratégias empregadas pelos bancos estaduais para enxugar quadros têm respondido a determinantes de ordem estrutural, assim como a condições conjunturais que demarcam sua especificidade.

O esforço realizado neste capítulo, apesar das limitações já apontadas, não foi outro senão o de contextualizar o processo de privatização do Banestado frente a seus determinantes mediatos e imediatos situando nele o papel desempenhado pelas estratégias utilizadas no processo de enxugamento de seus quadros funcionais, dentre os quais os Programas de Demissão Voluntária representaram significativo instrumento quer de ordem administrativa quer de ordem política.

Capítulo II

2 - A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A REINserÇÃO DOS PEDEVISTAS DO BANESTADO.

Neste segundo capítulo encontra-se o cerne de nossa pesquisa: a análise das entrevistas que nos revelam a relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva de um grupo de trabalhadores da categoria bancária que optou por aderir aos Programas de Demissão Voluntária nos anos de 1997, 1998 e 1999 realizados pelo Banestado.

Expor os resultados de uma pesquisa é tarefa de grande responsabilidade. Marx no posfácio da segunda edição de sua obra mais célebre, O Capital, nos adverte: “A pesquisa tem que captar detalhadamente a matéria, analisar as suas formas de evolução e rastrear sua conexão íntima. Só depois de concluído esse trabalho é que se pode expor adequadamente o movimento real.”(MARX, 1988, p.26).

Assim, após o resgate do banco paranaense enquanto instituição bancária oficial e seu papel no desenvolvimento sócio-econômico do Paraná, dos ganhos da sua força de trabalho e dos programas de desligamentos voluntários ofertados, acreditamos ser necessário a realização de uma abordagem teórica sobre “qualificação”, para posteriormente perceber como ela foi administrada ao longo dos anos no Banestado e qual o seu significado para as gerações de trabalhadores que ali venderam sua força de trabalho, em especial às mais próximas ao processo de privatização e que por razões diversas optaram por continuar a exercer alguma atividade profissional após a passagem pelo banco.

Pelas respostas obtidas com as entrevistas realizadas, certificamo-nos que para a maioria dos pedevistas a qualificação profissional proporcionada pelo Banestado durante a atividade bancária foi decisiva tanto para galgar melhores oportunidades dentro da instituição, como para suas reinserções produtivas, reforçando o motivo pelo qual consideramos necessária esta reflexão.

Desta forma, para que pudéssemos melhor compreender a relação entre qualificação profissional e atividade bancária e, posteriormente, a relação entre qualificação profissional e reinserção produtiva, foi fundamental resgatar as principais abordagens a respeito de qualificação, as quais nos possibilitassem compreendê-la nos seus diferentes momentos de

construção histórica, para, então, percebendo o seu caráter determinante para uma parcela significativa da força de trabalho bancária, dimensionar o seu significado no momento de suas reinserções.

2.1 Sobre a qualificação:

A “qualificação profissional” tem sido uma das formas pelas quais o capital controla e domina a força de trabalho sob todos os seus aspectos, inclusive sua sobrevivência e reprodução, fato este que tem gerado uma infinidade de pesquisas e debates a este respeito, por diferentes áreas de conhecimento.

O conceito de qualificação tem sido algo bastante polêmico, complexo e de múltiplas facetas, já que são muitas as definições empregadas e que muitos são os pontos de partida teóricos. Segundo Dedecca (1999),

“Em termos gerais, existe o costume de associar qualificação aos requisitos do posto de trabalho, como se houvessem características a ele inerentes. Assim, relaciona-se a difusão de equipamentos informatizados e flexíveis a supostas novas necessidades de qualificação da força de trabalho, no sentido de sua capacidade adaptativa ao ambiente produtivo que se consolida.... Apesar de aparente nitidez dessa proposição, ela é totalmente incorreta. A qualificação da força de trabalho, de maneira inquestionável, é condicionada pela base técnica, mas seu fundamento decorre da forma como é estruturado o processo de trabalho. Isto é, como se organizam as máquinas e os homens em uma base produtiva. E essa organização é determinada pelas instituições: Estado, representação patronal (empresas) e sindicatos (empresas), pelas relações que essas estabelecem entre si e pelas regras e normas que entre elas estão pactuadas”. (DEDECCA, 1999, p.271)

Conforme já havíamos exposto na metodologia do presente estudo, temos como fundamentação teórica da presente pesquisa os pressupostos marxistas, que consideram o trabalho como categoria fundante da sociabilização do ser humano, princípio educativo norteador das condições de existência da humanidade ao longo de sua história, fonte de produção de conhecimento e fonte de produção de mercadorias. Assim, entendemos que a qualificação profissional de um trabalhador é uma aquisição elaborada continuamente nas muitas relações sociais das quais participa. Segundo Kuenzer, de acordo com a afirmação de Marx e Engels na A ideologia alemã, e depois retomada em O capital, o homem se

educa, se faz homem, na produção e nas relações de produção, através de um processo contraditório em que estão sempre presentes e em confronto, momentos de educação e de deseducação, de qualificação e desqualificação, e portanto, de humanização e desumanização. (KUENZER, 1995, p.11)

Assim, entendemos que este processo de qualificar o trabalhador é tomado por três dimensões: a formação escolar que para muitos trabalhadores nem sempre se cumpre na primeira etapa de suas existências, mas é desenvolvida junto a alguma atividade profissional; a formação em serviço, que varia quase sempre em função das necessidades da empresa; e, as experiências obtidas no exercício da atividade profissional.

Para consolidar este pressuposto ao nosso estudo, foi essencial compreender quais os principais enfoques existentes a cerca do assunto e qual o entendimento de cada um destes, motivo que nos levou a buscar subsídios em outros estudos que tratassem da questão “qualificação profissional”, embora com algumas dificuldades em localizar abordagens relacionadas diretamente à categoria bancária.

Neste sentido, na tese de doutorado⁷² de Invernizzi (2000) sobre qualificação e controle da força de trabalho, que buscou verificar o novo perfil técnico, comportamental e político da classe trabalhadora perante as exigências de modernização tecnológica e organizacional da indústria brasileira na atual fase de acumulação capitalista, encontramos um precioso resgate a respeito dos principais enfoques sobre qualificação, que nos foi enriquecedor.

Abordando os enfoques macrosociais da qualificação, a qualificação pragmática das empresas e as abordagens analíticas, para posteriormente discutir o atual modelo de competência utilizado na atual fase de acumulação capitalista, Invernizzi nos auxilia situar e compreender melhor nosso objeto de estudo.

Assim sendo, pautando-nos pelas abordagens recuperadas por Invernizzi, inicialmente, percebemos que o nosso pressuposto teórico, que toma a qualificação profissional como uma categoria formada pelos fatores de formação inicial, formação em serviço e experiências obtidas durante o desenvolvimento da atividade profissional, tem sua origem dentre as abordagens analíticas de qualificação, as quais teriam surgido nos meios

⁷² Novos rumos do trabalho. Mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira, Noela Invernizzi, dezembro/2000

acadêmicos a partir das críticas elaboradas a respeito do processo de trabalho no modo de produção capitalista, de base taylorista.

Segundo Invernizzi, as teorias analíticas de qualificação, perspectivas críticas e humanísticas que abordam o assunto partindo das relações sociais contraditórias, apesar de apresentarem pontos divergentes, teriam em comum: “a) partirem de uma reflexão crítica sobre o processo de trabalho capitalista, b) situarem a questão da qualificação no contexto das relações sociais contraditórias inerentes ao processo de trabalho e, c) analisarem a qualificação a partir de uma perspectiva histórica da evolução do trabalho, indagando sobre suas tendências de desenvolvimento”. (INVERNIZZI, 2000, p.56)

Inseridas nestas abordagens analíticas, teríamos a corrente da Sociologia do Trabalho francesa, a Teoria do Processo do Trabalho e a Construção Social das Qualificações. Para melhor esclarecer em qual destas correntes o conceito de qualificação utilizado em nossa pesquisa se insere, julgamos procedente fazer um breve apanhado das principais idéias de cada uma das respectivas correntes.

Para a Sociologia do Trabalho francesa o trabalho organizado sob a forma taylorista, mecanizado, apresenta efeitos desastrosos para os trabalhadores, resultando na sua contínua desqualificação profissional. Para os integrantes dessa corrente, com destaque para Friedman e Naville, havia a expectativa de que o trabalho criado a partir do desenvolvimento das forças produtivas, de maior avanço tecnológico, automatizado, mais sofisticado e requerendo uma força de trabalho melhor qualificada, trouxesse oportunidades de requalificação para a classe trabalhadora. A partir deste entendimento, a Sociologia do Trabalho francesa cria um enfoque de qualificação. Neste contexto, segundo Invernizzi:

“Georges Friedeman entende a qualificação a partir da relação entre a habilidade profissional do trabalhador, resultante de um aprendizado metódico, e as demandas do processo de trabalho, colocando a ênfase nas capacidades possuídas pelo indivíduo. Na sua perspectiva, o taylorismo e a mecanização são desqualificadores, porque conduzem à perda da habilidade profissional e ao empobrecimento das tarefas como consequência da divisão do trabalho e isso reduz a força educativa e humanizadora que o trabalho exerce sobre o trabalhador”. (INVERNIZZI, 2000, p.)

Em outro estudo sobre qualificação profissional da categoria bancária, Freitas⁷³ (1995), nos esclarece que Naville defendeu a tese da qualificação tendencial da força de trabalho com o avanço tecnológico, e pretendia estabelecer uma escala hierárquica entre qualificações e salários. Assim, teria incorporado o valor dos custos da educação para determinar o valor do trabalho qualificado (FREITAS, 1995, p.102)

Em comum, Friedeman e Naville apostam na melhora da qualificação dos trabalhadores a partir do desenvolvimento das forças produtivas.

As outras duas abordagens referentes aos enfoques analíticos de qualificação, a Teoria do Processo do Trabalho e a Construção Social das Qualificações, têm sua origem na célebre obra de Harry Braverman, Trabalho e Capital Monopolista, de 1974, a qual conquistou tanto seguidores, como contestadores.

A primeira, a Teoria do Processo do Trabalho, tem como pressuposto que o trabalho seria a “atividade humana geral”, cuja qualificação desenvolvida sob as relações capitalistas estariam produzindo dois grupos de trabalhadores: uma maioria desqualificada e uma minoria qualificada, como resultado da crescente divisão social do trabalho:

“Por um lado, dá-se ênfase a que o trabalho moderno, como consequência da revolução científico-tecnológica e da “automação”, exige níveis cada vez mais elevados de instrução, adestramento, emprego maior da inteligência e do esforço mental em geral. Ao mesmo tempo, uma crescente insatisfação com as condições do trabalho industrial e de escritório parece contradizer esta opinião. Isso porque também é dito – não raro inclusive pelos mesmos que antigamente sustentavam a mesma opinião – que o trabalho tornou-se cada vez mais subdividido em operações mínimas, incapazes de suscitar o interesse ou empenhar as capacidades de pessoas que possuam níveis normais de instrução; que essas operações mínimas exigem cada vez menos instrução e adestramento; e que a moderna tendência do trabalho, por sua dispensa do “cérebro” e pela “burocratização” está “alienando” setores cada vez mais amplos da população trabalhadora”. (BRAVERMAN, 1977, p. 15-16)

Nesta corrente, a qualificação profissional é mensurada pelo conhecimento científico e tecnológico inerentes ao processo produtivo, que possibilitam ao trabalhador determinar seu grau de autonomia, porém sem considerar outros aspectos relativos às demais relações sociais que envolvem o trabalhador, a exemplo das questões de gênero. A abordagem da Construção Social das Qualificações, que também surge a partir dos muitos debates realizados a partir da obra de Braverman, enfatiza justamente a necessidade

⁷³ A qualificação do bancário na era da informática: um estudo de caso sobre o treinamento dos caixas do Banco do Brasil, Maria da Conceição da Silva Freitas, fevereiro/1995

de compreensão dos muitos fatores que envolvem a vida dos trabalhadores. Segundo Invernizzi, “Nesta perspectiva, argumenta-se que tanto os requisitos concretos de qualificação quanto os termos usados para caracterizar o trabalho como qualificado ou desqualificado são produto de complexas interações sociais e econômicas e, com frequência, específicos para cada organização”. (INVERNIZZI, 2000, p.59)

Feitas estas rápidas colocações sobre as chamadas correntes analíticas de qualificação, podemos afirmar que o conceito utilizado em nossa pesquisa para entender a relação entre a qualificação profissional dos pedevistas do Banestado e suas reinserções produtivas, está diretamente ligado à corrente da Construção Social da Qualificação, uma vez que os três aspectos compreendidos se estabelecem nas relações sociais e não como frutos isolados do trabalho.

Nesta perspectiva, a qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento das condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção de valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico. (FRIGOTTO, 1995, p. 31)

Nosso pressuposto teórico, originado nas conclusões de Marx ao pesquisar o modo de produção capitalista e as suas relações correspondentes, também está explícito na conceituação de Manfredi (1998):

“Neste sentido, concebe-se o trabalho como uma forma de ação original e especificamente humana, por meio do qual o homem age sobre a natureza, transforma a ordem natural em ordem social, cria e desenvolve a estrutura e as funções de seu psiquismo, relaciona-se com outras pessoas, comunica-se e descobre, enfim produz sua própria consciência e todo o conjunto de saberes que lhe possibilitarão viver em sociedade, transformar-se e transformá-la”. (MANFREDI, 1998, p. 23)

A partir deste pensamento, temos a enfatizar que além da formação escolar e da formação obtida em serviço, as experiências obtidas durante o exercício das atividades profissionais constituem espaços de aprendizagens e aperfeiçoamento num sentido amplo, que se estabelecem desde as rotinas cotidianas de trabalho até as muitas outras relações sociais que os indivíduos travam no percorrer das suas jornadas laborais, a exemplo das relações interpessoais. Portanto, sendo as experiências construídas ao longo da vida dos trabalhadores, estas não estão exclusivamente limitadas aos saberes técnicos e científicos

inerentes a um cargo ou função, mas da mesma forma acabam por se constituir em meios possibilitadores de oportunidades, de grande significado para os trabalhadores por ocasião de saber como ofertar sua força de trabalho ao sistema capitalista de produção.

Há consenso para os intelectuais que fazem uma leitura crítica, que tal enfoque a respeito da qualificação profissional não tem encontrado espaço para se desenvolver na atual fase de acumulação flexível do capital. Segundo Frigotto (1995): “No caso brasileiro, tanto as análises e concepções educativas fundadas numa expectativa marxista, quanto as políticas de democratização e equalização têm se desenvolvido permanentemente na contramão”. (FRIGITTO, 1995, p.85)

2.2 A concepção de qualificação utilizada pelo Banestado:

Para chegarmos à compreensão de quais foram os enfoques de “qualificação profissional” utilizados pelo Banestado ao longo dos anos, além da análise dos documentos existentes, principalmente com relação à evolução das estruturas de carreiras do quadro funcional, também valemo-nos do resgate teórico elaborado na tese de Invernizzi, quando esta destaca os enfoques macrossociais e pragmáticos sobre a qualificação dos trabalhadores, cuja compreensão destes nos fornece a fundamentação necessária para discutir a qualificação profissional dos banestadenses.

Iniciando pelo resgate dos enfoques macrossociais, ao analisá-los podemos perceber que durante algum tempo a qualificação profissional proporcionada pelo Banestado esteve norteadada por esta corrente. Os enfoques macrossociais são instrumentos de planejamento educacional, originários da Economia da Educação durante as décadas de 50 e 60, cuja sistematização das pesquisas, realizadas por um Grupo de Estudos de Desenvolvimento, coordenado por Theodore Schultz, com a participação de Frederick Harbison, nos Estados Unidos, deu origem à “Teoria do Capital Humano”.

A qualificação era vista como um fator de desenvolvimento econômico, portanto deveria buscar a racionalização e planejamento dos gastos do Estado com educação escolar, de forma que estes estivessem devidamente adequados ao mercado de trabalho. Segundo Fartes:

“De acordo com os princípios desta teoria, largamente divulgada e discutida nos meios acadêmicos, a estreita relação entre qualificação/força de trabalho e crescimento é evidente, na medida em que a aquisição de conhecimentos leva a um aumento de produtividade, à elevação da renda do trabalhador e, conseqüentemente, ao desenvolvimento da sociedade como um todo” (FARTES, 2000, p. 15)

Para os defensores da Teoria do Capital Humano, esta seria a forma pela qual os trabalhadores teriam como melhorar suas rendas individuais, ao mesmo tempo em que haveria um ganho social.

Indiscutivelmente, há uma noção taylorista de qualificação na Teoria do Capital Humano, já que a qualificação é analisada a partir das exigências do posto de trabalho, decomposto em um conjunto de tarefas motoras e cognitivas, passíveis de descrição e mensuração precisas, sendo o tempo e os investimentos fatores fundamentais para a formação de cada trabalhador. Assim sendo, valorizavam-se as qualificações formais e o mercado procurava pela força de trabalho diplomada.

Esta teoria foi bem vista e aceita no Brasil durante os anos 70, época do chamado “milagre econômico”, quando as ações da área educacional buscavam a maneira mais racional de conferir um número determinado de diplomas em determinadas áreas ou profissões, que atendessem às projeções de demandas. (FARTES, 2000, p.16)

Um dos maiores críticos desta teoria foi Frigotto (1995), que a partir dos pressupostos da Teoria Marxista, via a Teoria do Capital Humano como um instrumento que possibilitava a educação apenas como um mero fator de produção:

“A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção de valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico. Está pois, no plano dos direitos que não podem ser mercantilizados e, quando isso ocorre, agride-se elementarmente a própria condição humana”. (FRIGOTTO, 1995, p.31:32)

Se considerarmos os documentos que tratavam a questão de qualificação profissional para o Banestado, há registros de que os investimentos feitos para com a sua força de trabalho tinham como finalidade o aumento de produtividade: “A fim de preservar o nível intelectual e técnico de nosso funcionalismo, sempre tendo em vista a sua maior produtividade, vimos encetando contínuos cursos de treinamento e aperfeiçoamento com

resultados amplamente positivos, que já se fazem sentir”. (Relatório Administração 1968, p. s/número).

O documento mais antigo que encontramos no decorrer de nossa pesquisa a cerca da relação entre qualificação profissional, cargos e salários do Banestado que trata do assunto “Cargos e Carreiras”, foi a Codificação de Documentos e Serviços de 1974 (anexo 3), deixando claro que os salários se diferenciavam entre a força de trabalho. O quadro funcional era dividido em dois grupos, “cargos de carreira” e “cargos isolados”, a partir da definição de cargo como “o conjunto de atribuições individuais, para desempenho das quais seja exigido tempo integral ou parcial de trabalho, através de retribuição pecuniária constituída por ordenado padronizado; e carreira como “o conjunto de categorias, escalonadas de acordo com os padrões de ordenado”. (CDS 13 – funcionários)

Anteriormente à esta normatização de 1974, o relatório anual de administração do exercício de 1973, dá enfoque ao treinamento de pessoal, relacionado-o ao índice de produtividade obtido. Sobre o treinamento de pessoal informa:

“Com o objetivo de dotar o Banco de uma estrutura de pessoal capaz de suportar o crescente desenvolvimento operacional e físico de nossa organização, realizamos através do Departamento Especializado, 39 cursos de aperfeiçoamento e reciclagem para nossos funcionários no último período. Nestes cursos, 715 funcionários aperfeiçoaram e atualizaram seus conhecimentos sobre as operações e rotinas bancárias ... Vários funcionários receberam bolsas de estudos em regime de dedicação exclusiva e foram enviados a outros centros de aperfeiçoamento mais avançados, inclusive no exterior”. (Relatório Anual de Administração, 1972, não paginado)

Sobre o aumento de produtividade anuncia:

“Nosso esforço com vistas a tornar o quadro de pessoal mais capaz produtivamente, foi premiado com um aumento de eficiência de nossos funcionários da ordem de 48% com relação à produtividade do exercício anterior. Esta melhoria de eficiência ocorreu principalmente em decorrência do treinamento sistemático do pessoal e da adoção de técnicas atuais de racionalização das rotinas de trabalho, de impressos, etc”. (Relatório Anual de Administração de 1972, não paginado)

Não localizamos outros documentos que nos permitissem elaborar outras considerações para além do fato de que nesse intervalo histórico, década de 60 e 70, a qualificação propiciada pelo Banestado à sua força de trabalho tivesse outro significado

além de uma visão economicista, onde os trabalhadores foram remunerados de acordo com a sua capacidade de contribuição na produção.

O outro enfoque apresentado por Invernizzi (2000) a respeito de qualificação, também baseada na organização taylorista do trabalho, trata-se da abordagem pragmática das empresas, na qual a qualificação é estabelecida em razão do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador:

“Trata-se de um enfoque nitidamente taylorista, em que a qualificação é determinada pelo posto de trabalho, reduzido a uma tarefa, ao qual devem corresponder os atributos do trabalhador. De forma geral, os conhecimentos tácitos, embora essenciais para o desenvolvimento do processo produtivo, não são considerados. A qualificação entendida dessa maneira é rigorosamente estabelecida em classificações de postos de trabalho, correspondendo a cada nível de qualificação determinado salário”. (INVERNIZZI, 2000, p.55)

Nesta concepção, a qualificação é formal, prescrita e as atividades realizadas pelos empregados devem estar diretamente relacionadas e definidas pela empresa para o estabelecimento das grades salariais. Na perspectiva desta corrente, a qualificação é concebida como sendo inerente ao posto de trabalho e não a um conjunto de atributos pertencente ao trabalhador.

Encontramos também em Manfredi (1998), em abordagem teórica a respeito das noções de qualificação que tomam como parâmetros a produção organizada no trabalho, a compreensão de que para o modelo taylorista a concepção de qualificação tem por base o posto/função estabelecidos a partir da inserção e posição no mercado formal de trabalho, a qualificação é privatizada, isto é, entendida como um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnico-científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho, encarada numa ótica processual, individualizada, personalizada, sem nenhuma conotação ou condicionamento sociocultural. (MANFREDI, 1998, p.19).

Esta concepção de qualificação nos remete a um outro momento do Banestado, na segunda metade da década de 80, quando após um longo diálogo entre a diretoria executiva do banco e os funcionários, inclusive com a participação do movimento sindical, são criadas, de forma consensual entre as partes, definições mais claras a respeito dos ingressos

e ascensões aos cargos e salários da estrutura organizacional do banco, tendo como resultado deste debate a implantação de um plano de cargos e salários (anexo 4).

O jornal Todos Nós nº 105, de novembro de 1985, apresenta um depoimento do Grupo Técnico da área de recursos humanos que tinha como tarefa rever e aprimorar o Plano de Carreiras aprovado pela diretoria, no qual justifica a importância do referido instrumento para o quadro funcional:

“Sabemos que a não existência de um plano de carreiras tem desmotivado muitos colegas, pela falta de perspectivas de realização profissional dentro da organização ou por estarem percebendo remuneração incompatível com as tarefas desempenhadas. Avaliamos esse pontos cuidadosamente até chegarmos à conclusão de que não há como elaborar regulamentos ou regras que contemplem todos os casos considerados particulares ... Nossa convicção é que nenhum plano de tamanha abrangência pode atingir padrões ideais, sem antes ser implantado e, após isso, ser gradualmente aperfeiçoado à medida das constatações e necessidades”. (Todos Nós, 1985, p.03)

Este diálogo com o quadro funcional a cerca dos cuidados com a implantação do Plano de Carreiras espelha o momento de redemocratização vivido pelo país com o fim do regime militar e a volta à ordem constitucional, no qual instituem-se novas formas práticas e formas de organização que tiveram como desdobramento o fortalecimento dos movimentos sociais, sobretudo o sindical. (BALTAR&DEDECCA&HENRIQUE, 1996, p.91)

Entram em cena as reivindicações da classe trabalhadora pela melhor distribuição da renda produzida no país, as quais estiveram por muitos anos reprimidas. Segundo Diniz (1997),

“ ... a via de modernização que os governos autoritários impuseram ao país agravou substancialmente as disparidades na estrutura de distribuição da renda entre os vários estratos da população ... Era, portanto, previsível que as reivindicações sociais, por tanto tempo represadas viessem à tona ao instaurar-se um clima de maior liberdade. Efetivamente, as demandas por reposição salarial e melhoria das condições gerais de vida dos diferentes setores assalariados tornaram-se cada vez mais frequentes. Assim é que, nos primeiros seis meses de 1985, ocorreram 279 paralisações, contra 349 durante todo ano de 1984, sendo 60% dessas greves no setor industrial, principalmente na região metalúrgica de São Paulo. A pauta de demandas das greves operárias não se restringia à questão dos aumentos de salários, incluindo itens como redução de jornada de trabalho de 48 horas para 40 horas semanais, a trimestralidade dos ajustes ou ainda a estabilidade no emprego”. (DINIZ, 1997, p. 52:53)

Assim sendo, o Plano de Carreiras implantado no Banestado, após muitas reivindicações, era tido como uma possibilidade de ampliação de melhorias das vantagens profissionais e salariais do quadro funcional. Estabelece-se um horizonte de trabalho e oportunidades para os funcionários com critérios mais democráticos do que os anteriores. A inserção dos funcionários do Banestado na estrutura de cargos e salários passa a ser de acordo com a estrutura acordada entre empresa, empregados e movimento sindical.

Com o plano de cargos e salários de 1985 do Banestado, a inserção e a ascensão dos funcionários, bem como suas remunerações, passam a se dar em razão direta de suas formações escolares e profissionais, assim como as experiências e os conhecimentos acumulados também eram considerados com critérios mais transparentes.

A formação inicial do trabalhador passa a se constituir no parâmetro básico para estabelecer qual a possibilidade de ocupação a ser preenchida individualmente, tendo ainda como parâmetros a serem considerados o tempo de empresa que o funcionário possui e o acúmulo de conhecimentos obtido durante este tempo de serviço, ocasião em que a preocupação do banco para com a qualificação profissional também passa a ser constituída com bases nos referidos critérios, designando, a partir de então, a política de formação em serviço e determinando o que pode ser proporcionado a cada funcionário como qualificação para o melhor desempenho de sua atividade de bancário.

Neste enfoque de qualificação profissional, a questão relativa à hierarquia funcional, para se galgar os postos de trabalho mais elevados e de maior remuneração, também está estabelecida a partir de uma escala de qualificações profissionais, associadas, por sua vez, a níveis hierárquicos de escolaridade, ao tempo e às experiências obtidas em cada uma das funções anteriores como instrumentos possibilitadores de ascensão profissional.

Em 1992 o Banestado estende o Plano de Cargos e Salários do banco comercial a todo o Conglomerado, unificando-o, passando a ser denominado Plano Único de Carreira, vigorando para as empresas do Conglomerado Banestado, contemplando as empresas Banestado S/A Crédito Imobiliário, Banestado S/A Corretora de Câmbio Título e Valores Mobiliários, Banestado Clube S.C., Banestado Corretora de Seguros, Banestado Leasing S/A Arrendamento Mercantil, Banestado S/A Informática e Banestado S/A Administradora de Bens e Serviços. Visava corrigir as distorções do Plano de Cargos e Salários implantado em 1985, tais como a classificação dos cargos de forma não compatível com a situação

hierárquica, excesso de verbas remuneratórias, movimentação restrita entre os grupos, falta de recompensa salarial ao crescimento do funcionário, desatualização das descrições de funções praticadas no conglomerado em decorrência das alterações estruturais, cargos técnicos com remuneração de confiança, e ainda ajustá-lo em razão da incorporação das empresas não financeiras ao banco, de acordo com o conceito de banco múltiplo.

O plano implantado continuou a sofrer ajustes, sendo que o último plano de cargos e salários vigente por ocasião da privatização, estabelecia as carreiras Administrativa, Informática, Técnica e Manutenção e Serviços, porém com a mesma essência da estrutura de carreiras implantando em 1985, onde o trabalhador era alocado de acordo com sua qualificação profissional, compreendida nas suas três dimensões: formação acadêmica, experiências e formação em serviços.

Como vimos até aqui, para os diferentes momentos históricos do Banestado e de sua força de trabalho, existiram diferentes políticas de qualificação profissional, explícitos nos seus distintos planos de cargos e salários, que foram sendo modificados ao longo do tempo, com os avanços sociais da classe trabalhadora e sofrendo os impactos do retrocesso em decorrência das políticas de cunho neoliberal, embora estes não estejam tão visíveis como o avanço das relações trabalhistas explícitas nos planos de cargos e salários.

Com a crise do modelo fordista-taylorista de produção, esta concepção pragmática de qualificação das organizações foi se restringindo em decorrência das novas exigências da produção flexível, quando novas formas de organização do trabalho implicam em outro tipo de trabalhador, que segundo Invernizzi (2000), “Nos novos arranjos de produtivos, marcados pela imprevisibilidade, não bastaria ao operário possuir conhecimentos e habilidades técnicos específicos, mas gerais e dinâmicos, e seria imprescindível mobilizar também sua subjetividade”. (INVERNIZZI, 2000, p.61). E ainda, a autora afirma que “Neste contexto as empresas buscam novas formas – alternativas às grades de cargos e salários - de classificar e remunerar as atividades dos trabalhadores assim como de estabelecer novas regras de promoção (SCHWARTZ, 1990:20 apud INVERNIZZI 2000).

Considerando os principais enfoques a respeito de qualificação, o resgate histórico dos momentos que viveu o Banestado e sua força de trabalho, bem como os documentos existentes a cerca das políticas de desenvolvimento de pessoal do banco, podemos certamente afirmar que houve dois enfoques principais com relação à qualificação

profissional dos funcionários, embora as relações de trabalho tenham sido flexibilizadas e paulatinamente alteradas. Podemos afirmar que dos enfoques de qualificação abordados os que determinaram as diretrizes para as políticas de qualificação profissional na instituição ao longo de toda sua existência foram: a Teoria do Capital Humano e o Modelo Pragmático, sem contudo chegar a ter como base alguma das Teorias Analíticas de qualificação, assim como também não chegou a construir um plano de carreiras tendo como base os pressupostos da Teoria da Competência.

2.3 Os programas de demissões e as reinserções produtivas:

2.3.1 As direções dadas aos programas de demissões voluntárias no Banestado (1997-1999):

Como vimos no capítulo anterior, o Banestado ofertou vários e diferenciados programas de desligamentos voluntários ao seu quadro de funcionários durante a década de 90. Vimos, também, que os programas realizados ao longo deste tempo foram se tornando cada vez mais atrativos, com incentivos monetários cada vez mais interessantes e agregando cada vez mais adesões.

Se analisadas as regras e condições de adesão dos programas de desligamento ofertados sob a aparência das evidências e não prestarmos a devida atenção aos públicos específicos a que estes se dirigiram, diríamos que tais programas cumpriram apenas o caráter de cunho administrativo dos programas de incentivos aos desligamentos das empresas com grande estrutura de pessoal em face da reestruturação produtiva exigida pela acumulação flexível do capital.

Contudo, a análise das regras de adesão dos diferentes programas articulada às análises das entrevistas com os pedevistas do Banestado, nos conduzem a admitir a possibilidade que estes programas, além de cumprirem o papel requerido de enxugamento do quadro funcional em razão das sucessivas modificações do setor financeiro dentre as quais está o avanço tecnológico que substitui o trabalho vivo pelo trabalho morto

necessário para acompanhar a atual fase de mundialização do capital financeiro, cumpriram outro papel estratégico para a viabilização do processo de privatização.

Ao elaborar programas de incentivos dirigidos aos funcionários com mais de 20 anos de empresa, nos quais o banco fez vários investimentos de qualificação profissional, inclusive possibilitando a estes agregarem múltiplas experiências que lhes possibilitou desenvolver novas atividades profissionais, conforme os relatos das entrevistas, temos que considerar que este esvaziamento dos quadros mais antigos da instituição pode ter se constituído em estratégia para o afastamento daqueles que poderiam dar seus testemunhos pessoais sobre a importância do banco estadual enquanto instrumento de apoio para o desenvolvimento econômico e, assim, enfraquecer a resistência do corpo funcional perante o processo de privatização. O banco passou a remunerar funcionários tanto pelas suas rescisões contratuais, como pelo afastamento dos movimentos de resistência que foram desencadeados na tentativa de impedir o fim do Banestado. Com os desligamentos dos funcionários através dos programas de demissão voluntária, que efetivaram primeiramente o desligamento dos mais antigos e na seqüência um expressivo número de funcionários, 1998 desligamentos realizados no decorrer do ano de 1999 segundo fontes oficiais do banco⁷⁴, muitos dos que haviam colaborado com sua construção e poderiam testemunhar com credibilidade porque conheciam a história da instituição sobre as realizações enquanto instrumento de financiamento para muitas das políticas públicas desenvolvidas pelo Estado, ficaram afastados da luta de resistência travada.

Compreender as direções dadas aos três programas que foram objeto da presente pesquisa, 1997, 1998 e 1999, exige também o entendimento dos cenários em que surgiram, para então, posteriormente, possibilitar a análise dos dados obtidos com as entrevistas realizadas com os pedevistas dos respectivos programas de desligamento.

O programa de 1997, que na verdade foi a continuidade do programa proposto no final de 1996, com a vigência de dezembro de 1996 à janeiro de 1997, prorrogado por duas vezes, maio e agosto de 1997, dirigia-se exclusivamente para os funcionários com mais tempo de Banestado, que estivessem próximos de usufruir do benefício de aposentadoria

⁷⁴ Dados do Relatório Anual de Administração do Banestado de 1999

oficial do Instituto Nacional de Previdência Social – INSS e fossem participantes constituintes⁷⁵ da Fundação Banestado de Seguridade Social, mais conhecida por FUNBEP.

A principal vantagem oferecida pelo banco neste programa de desligamento foi a continuidade do pagamento à previdência privada dos funcionários, por no máximo de 60 meses, de todas as contribuições necessárias para posterior suplementação do benefício de aposentadoria oficial, isto é, pagamento pela FUNBEP da diferença entre o salário recebido no Banestado e a aposentadoria paga pelo INSS, possibilitando que o funcionário após aposentado não tivesse perdas aquisitivas. Vale lembrar que o plano de custeio do fundo de previdência privada dos funcionários do Banestado se dá pelo desconto de um percentual da parcela mensal do salário do funcionário e duas vezes o valor pago pelo funcionário pelo Banestado, enquanto patrocinador do fundo de previdência privada dos banestadenses.

Os demais incentivos à adesão ao programa de demissões de 1997 foi constituído pelo pagamento das verbas rescisórias legais, o financiamento da continuidade de uso do plano de assistência médica por 12 meses nos mesmos moldes dos funcionários da ativa e o pagamento da multa de 40% do Fundo de Garantia de Serviço, além da possibilidade de pagamento de 0,5 salário por ano trabalhado pago na justiça do trabalho para a quitação de passivo trabalhista.

Com este programa, 1996/1997, fica claro que o desligamento se desse com aqueles que tivessem como sobreviver sem vínculo empregatício com o Banestado, em razão da possibilidade de se aposentarem em breve.

O programa de 1998, o quarto programa de desligamentos ofertado aos funcionários do Banestado, não foi estendido a todo quadro funcional e foi o que mais apresentou restrições para a adesão. Além dos impedimentos legais, ao contrário do programa anterior, os funcionários interessados não poderiam possuir carta de concessão de aposentadoria emitida pelo Instituto Nacional de Previdência Privada, ou estar a menos de um ano de completar tempo para requerer a referida carta de concessão e usufruir do benefício de aposentadoria junto ao INSS, pois neste momento o banco entendia que poderia desligar os

⁷⁵ Aqueles funcionários que em 31.12.77 eram empregados de quaisquer empresas patrocinadoras e associados ao Fundo de Beneficência aos Funcionários do Banco do Estado do Paraná S/A, ou que posteriormente tenham associado-se à FUNBEP efetuando o pagamento das contribuições devidas durante o período anterior ou de interrupção, calculadas atuarialmente e observado as regras do Estatuto e Regulamento Básico.

funcionários já aposentados pelo INSS, ou que estivessem próximos, de acordo com a Lei 9528/97 de 10 de outubro de 1997, que estabelecia prazo até 30 de janeiro de 1998 para que estes fizessem a opção entre a suspensão do benefício do INSS e a permanência no emprego. Outra grande restrição, esta suscitando maiores polêmicas, se deu com os funcionários da carreira de informática, que exerciam os cargos de Analista de Sistema, Analista de Suporte Técnico, Analistas de Processos Operacionais, Programador, Técnico em Telemática e Técnico de Processos Operacionais, em razão dos preparativos com o “Bug do Milênio”. Ainda estavam impedidos os funcionários que nos dois últimos anos tivessem recebido promoções funcionais ou que no mesmo período de tempo tivessem participado de eventos de treinamento custeados totalmente ou em partes pelo Banestado, cuja carga horária fosse superior a 120 horas de aula antes de reembolsar a instituição.

A vantagem proposta para o desligamento do programa de 1998 foi bastante diferente do programa anterior, uma vez que o grupo de funcionários pretendido para o desligamento não eram os aposentados e aposentáveis, mas o funcionário da ativa que o banco julgasse ser dispensável, a critério de um comitê formado por diretores, que estaria liberado para se desligar pelo programa vigente.

O pacote de vantagens previa o pagamento das verbas rescisórias usuais de demissão sem justa causa, isto é, um salário a título de indenização de aviso prévio, multa de 40% do fundo de garantia por tempo de serviço efetuados em favor do empregado na vigência do contrato de trabalho, plano de saúde por 12 meses idêntico aos dos funcionários da ativa, extensivo aos dependentes, e três salários como incentivo ao desligamento voluntário, pagos no ato da rescisão do contrato de trabalho. Os salários pagos, tanto o de aviso prévio, como os três de incentivo ao desligamento, foram calculados com base no salário de referência para o cálculo das verbas rescisórias.

O programa de 1999 foi algo inusitado e esperado com ansiedade por centenas de funcionários. A primeira vista, não impôs restrições à adesão, mas era composto por duas modalidades de desligamentos, uma para os funcionários com mais tempo de banco, aposentados ou aposentáveis, e outro para os funcionários da com menos tempo de banco e ainda distante das suas aposentadorias.

De todos os programas já ofertados pelo Banestado este foi o mais sedutor, chegando a pagar 20 salários independentemente do valor da remuneração, e cuja aceitação

levou à redução do quadro funcional em 2.119 funcionários entre as duas modalidades de programa que foram propostas, com 1.700 desligamentos referentes à primeira modalidade (PDE) e atingindo 419 desligamentos para a modalidade específica aos aposentados e aposentandos (PDI), ao passo que o número de desligamentos obtido no programa de 1997 foi 138, durante todo o ano, considerando-se o início em 1996 e as duas prorrogações em 1997, e 203 desligamentos em 1998, totalizando 2.460 desligamentos realizados a partir dos três programas de desligamentos incentivados.

É preciso ter claro que estamos tratando de pedevistas da categoria bancária, um setor que nos últimos anos sofreu intensas e velozes mudanças, com alterações estruturais e conjunturais, que refletiram diretamente no seu conjunto de trabalhadores.

Considerada uma categoria organizada do ponto de vista sindical, não conseguiu evitar o desemprego e a conseqüente diminuição dos postos de trabalho, ao mesmo tempo em que o setor financeiro se consolidou, sobrepondo-se ao setor produtivo, tendo como paradigma nas últimas décadas o constante investimento em capital fixo e a redução do capital variável. No prefácio de “Crise e Trabalho no Brasil” (1996), Beluzzo ao destacar a posição do setor no capitalismo contemporâneo, faz a seguinte afirmação:

“Na verdade, apenas os mercados financeiros exibem vitalidade, ainda gozando os efeitos da desregulamentação, da descompartimentalização e da desintermediação/securitização. Estas mudanças acarretaram fantástica mobilidade dos capitais entre as diferentes praças, permitiram uma incrível velocidade da inovação financeira, sustentando elevadas taxas de valorização dos ativos e facilitando as fusões e aquisições de empresas em todos os setores. O movimento de centralização do capital produtivo em escala mundial suscita dias conseqüências importantes: surtos intensos de reorganização e redução de custos, com efeitos negativos sobre o emprego, e a redução do volume de ações no mercado, ensejando novas ondas de “inflação de ativos”. (BELUZZO, 1996, p. 9:10)

Os bancários dos bancos públicos e estaduais não ficaram alheios a estes acontecimentos, mas tiveram condições mais favoráveis por algum tempo em que exerceram a atividade bancária, fato que constatamos nas entrevistas com os pedevistas do Banestado.

Neste contexto, os programas de demissão voluntária, com seus incentivos financeiros e sociais, tiveram grande significado, não só para os bancários, mas para toda a sociedade brasileira. Por se constituírem em instrumentos facilitadores da diminuição dos quadros funcionais de várias empresas, com destaque para as empresas estatais e para as

empresas de economia mista, os programas de demissão voluntária tiveram grande importância nas transformações realizadas no mundo do trabalho, tão necessárias para a concretização da acumulação flexível do capital.

Assim, as entrevistas com os ex-bancários do Banestado que se desligaram através dos programas de demissão voluntária espelharam a realidade do atual mercado de trabalho e as possibilidades de inserção produtiva da classe trabalhadora neste momento. Da mesma forma, os depoimentos dos pedevistas nos apontaram questões bastante interessantes, reafirmando vários aspectos dos estudos já realizados a respeito da categoria bancária, a exemplo dos estudos de Segnini⁷⁶ que destacam o elevado grau de escolaridade dos bancários e as questões de gênero, ao mesmo tempo em que tivemos outros depoimentos onde são verificadas condições específicas dos banestadenses que contrariam pesquisas realizadas, a exemplo da convicção de que o melhor caminho era mesmo aderir aos programas de demissão voluntária.

2.3.2 Os pedevistas do Banestado e suas condições sociais:

Como já havíamos esclarecido no delineamento da pesquisa, os entrevistados foram selecionados a partir dos seus níveis salariais (maiores, médios e menores) das quatro carreiras que formam o Plano de Cargos e Salários vigente, uma vez que este define os cargos do quadro funcional de acordo com suas qualificações escolares e as experiências obtidas durante o exercício da atividade bancária, as quais muitas vezes são proporcionadas pelo próprio banco nos cursos ofertados de qualificação. Um exemplo claro seria a atividade de caixa, que além de exigir escolaridade mínima de ensino médio, requer a experiência anterior de atividade de escriturário e a realização de um curso próprio de caixa promovido pelo próprio banco.

⁷⁶ Lílilana Rolfsen Petrilli Segnini é professora da Unicamp na área de sociologia do trabalho, que acabou se especializando no trabalho bancário. Em *A Liturgia do Poder – Trabalho e Disciplina*, pesquisou e dissertou sobre as relações trabalhistas no Bradesco. Realizou pesquisa sobre bancários que utilizam tecnologia de ponta na Avenida Paulista por onde passam 60% do PIB nacional. Mais tarde, realizou pesquisa sobre a relação de gênero no setor bancário: *Mulheres no Trabalho Bancário*.

Realizamos 30 entrevistas, sendo 12 do programa de 1999, 9 do programa de 1998 e 9 do programa de 1997, compreendendo as quatro carreiras do Plano de Cargos e Salários, sendo:

9 pedevistas da carreira administrativa: 3 de cada um dos programas;

7 pedevistas da carreira de informática: 3 de 1999, 2 de 1998 e 3 de 1997;

9 pedevistas da carreira técnica: 3 de cada um dos programas

5 pedevistas da carreira de manutenção e serviços: 3 de 1999 e 2 de 1998

Deste total, 21 entrevistados são do gênero masculino e 9 pedevistas do gênero feminino, e, embora não se trate de um estudo de gênero, o primeiro fato percebido, ainda por ocasião da seleção dos entrevistados, foi a ocupação dos cargos mais elevados, com maiores salários, estarem preenchidos pelo gênero masculino, reafirmando várias pesquisas e estudos existentes.

A respeito deste assunto, cabe registrar que durante os mais de 70 anos de existência apenas uma mulher exerceu uma das diretorias executivas do Banestado. Foi a funcionária de carreira Maria Myuki Endo Raveduti, tendo sido diretora de Recursos Humanos durante o ano de 1997.

4 - Quadro de relação entre níveis salariais e gênero dos pedevistas entrevistados

CARREIRA	1997	1998	1999
ADMINISTRATIVA maior médio menor	MASCULINO FEMININO FEMININO	MASCULINO MASCULINO MASCULINO	MASCULINO MASCULINO FEMININO
TÉCNICO-CIENTÍFICA Maior Médio Menor	MASCULINO FEMININO MASCULINO	MASCULINO MASCULINO MASCULINO	MASCULINO FEMININO FEMININO
INFORMÁTICA Maior Médio Menor	MASCULINO MASCULINO MASCULINO	MASCULINO	MASCULINO FEMININO FEMININO
SERVIÇOS MANUTENÇÃO Maior Médio Menor	NÃO HOUVE ADESÃO NÃO HOUVE ADESÃO NÃO HOUVE ADESÃO	MASCULINO MASCULINO	MASCULINO FEMININO FEMININO

FONTE: elaboração própria de acordo com a informações constantes nos relatórios de rescisões contratuais dos funcionários do Banestado

Muitos autores conhecidos, Harvey (1993), Hirata (1994) Antunes (2000), ao dissertar sobre as transformações ocorridas no mundo do trabalho e as conseqüências destas para a classe trabalhadora, destacam que embora o trabalho feminino tenha aumentado, na maioria das vezes, a utilização desta força de trabalho não acontece nas mesmas condições da masculina, o que vale mesmo para os países mais avançados.

“Vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho part time, precarizado e desregulamentado. No Reino Unido, como já vimos, o contingente feminino superou recentemente o masculino na composição da força de trabalho. Sabe-se que esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata de temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem maior do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo freqüentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho” (ANTUNES, 2000, p.105).

Tal colocação ratifica a pesquisa recentemente realizada pela CNB/CUT e DIEESE (2001), sobre a força de trabalho no sistema financeiro nacional, intitulada O Rosto dos Bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro. A pesquisa revela que apesar do avanço tecnológico do setor e do alto grau de escolaridade da categoria, os homens têm uma massa salarial fortemente concentrada nos maiores rendimentos, com baixa incidência nas faixas de rendimentos menores, enquanto as mulheres apresentam uma distribuição onde a participação nas faixas de rendimentos inferiores é significativamente superior à dos homens. (CNB/CUT, 2001, p. 69).

Assim, apesar de todas as conquistas da força de trabalho ao longo dos anos, não foi possível uma condição diferenciada para as mulheres do Banestado, cuja maioria se fixou em cargos de menor nível hierárquico e salarial.

As condições sociais dos pedevistas entrevistados do Banestado, para muitos construídas exclusivamente ao longo da atividade bancária, de modo geral, nos revela a existência de força de trabalho que obteve condições salariais diferenciadas da maior parte dos trabalhadores brasileiros, que historicamente têm vivido em condições de precariedade e pobreza, sem saúde, moradia e com baixo grau de escolaridade. Cabe-nos enfatizar que tais situações têm se agravado nos últimos anos em razão agudização das contradições inerentes ao sistema capitalista. Um claro exemplo seria a pesquisa realizada pela ONU,

publicada pelo jornal Folha de São Paulo em julho de 1999, a qual faz severas críticas à globalização e qualifica de “grotescas” as diferenças de renda e qualidade de vida no mundo⁷⁷. A pesquisa aponta o Brasil como campeão de concentração de renda e apresenta 15,8% da população sem ter acesso às condições mínimas de higiene, saúde e educação que a ONU estipula em seu relatório.

Ao analisarmos separadamente as condições sociais dos diferentes grupos de pedevistas, por programas, é possível constatar que as suas condições sociais estão diretamente ligadas aos diferentes momentos políticos e econômicos estabelecidos ao sistema financeiro nacional, à sociedade civil e conseqüentemente vividos pelos funcionários do Banestado.

Os pedevistas do programa de 1997, que exerceram suas atividades bancárias a partir da década de 70, conseguiram conquistar condições sociais mais favoráveis do que os demais. Nos depoimentos, todos declararam possuir casa própria e que já as haviam adquirido anteriormente ao desligamento do banco, sem, portanto, necessitar utilizar os recursos obtidos para tal. Da mesma forma, todos possuem seguro saúde para si e para seus familiares e a maioria conseguiu alcançar tanto o benefício de aposentadoria oficial do INSS, quanto a usufruir do fundo de previdência privada dos banestadenses, também custeado na sua maior parte com recursos do Banestado.

Quanto aos pedevistas do programa de 1998, apenas dois dos entrevistados declararam não possuir casa própria, 4 declararam ter adquirido antes de sair do banco, um possui imóvel financiado e outros 4 utilizaram-se dos recursos obtidos com o programa de demissão voluntária para quitar suas residências.

Já para os pedevistas do programa de 1999, apesar de apenas uma das entrevistadas afirmar não possuir casa própria e estar utilizando os recursos obtidos para a construção do seu imóvel, com um local apropriado para a sua nova atividade profissional, nem todos conseguiram adquiri-las enquanto bancários. Dois pedevistas de 1999 afirmaram ter se utilizado dos recursos obtidos com os programas de incentivo à demissão para fazê-lo e outro pedevista para pagar financiamento. Este grupo de pedevistas, 1999, compreende o maior número de ex-funcionários a não possuir seguro-saúde para si e seus familiares.

⁷⁷ Relatório de 1999 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, apontando que entre os 174 países que compõe o Índice de Desenvolvimento Humano da ONU, o Brasil estaria em 79º lugar, que o recoloca em uma posição média.

Se considerarmos que todos os pedevistas do programa de 1997 ao saírem do banco possuíam suas casas próprias quitadas e tiveram possibilidade de continuar a usufruir de uma assistência médica privada, e que tais possibilidades não se concretizaram no mesmo percentual para os do programa de 1998 e para os do programa de 1999, podemos realmente constatar, conforme muitos dos estudos realizados, que o desenvolvimento do modo de produção capitalista não gerou o mesmo grau de positividade para toda a classe trabalhadora. As condições sociais dos pedevistas do Banestado também nos possibilitam confirmar as críticas feitas ao caráter cada vez mais excludente da fase de acumulação flexível do capital, paulatinamente construído com a implementação das idéias e políticas neoliberais, as quais privilegiam a concentração da riqueza do capital sob poucos, ao passo em que a maior parte dos que vendem sua força de trabalho vivem em condições precárias de saúde, educação, habitação e têm, portanto, cada vez menos possibilidades de realizar o sonho da casa própria, uma vez que os salários perdem cada vez mais seu poder aquisitivo.

Apesar da existência de estudos que apontam para uma elevação da média salarial da categoria bancária nos últimos anos⁷⁸, esta característica não se aplica ao Banestado conforme dados do DIEESE (anexo 2).

Assim sendo, a análise das condições sociais dos diferentes grupos de pedevistas exemplifica as constatações de que ao mesmo tempo em que o setor financeiro prosperou, acumulando riquezas globalizadas, paulatinamente, os trabalhadores da categoria bancária tiveram a sua mercadoria trabalho menos valorizada, deixando-os em igualdade com as demais categorias de trabalhadores.

Marx, nos Manuscritos Econômicos Filosóficos (1963), ao escrever sobre o salário do trabalho, nos indicava que “O salário é determinado pela luta amarga entre o capitalista e o trabalhador. A necessária vitória do capitalista. O capitalista pode viver mais tempo sem o trabalhador do que o trabalhador sem o capitalista”. (MARX, 1963, p. 101)

Mais recentemente, em “Novas Tecnologias – Crítica da atual reestruturação produtiva”, Ruy Braga, ao abordar a crise contemporânea do capital tardio, recorda, de acordo com os pressupostos marxistas que “O valor de reprodução da força de trabalho

⁷⁸ Segundo Sonia M.G. Lorangeira, dados da Fenaban indicam a elevação da média salarial da categoria bancária nos últimos anos, não considerando o Banco do Brasil, passando de R\$ 1.074,00 em 1994 para R\$ 1428,00 em 1995 e para R\$ 1610,00 em 1996.

expressa, portanto, a correlação de forças estabelecidas entre o capital e o trabalho em cada formação social e cada época”. (BRAGA, 1998, p.55)

Logo, a constante perda aquisitiva dos salários dos trabalhadores se constitui numa das características da atual fase de acumulação flexível do capital, assim como o desemprego, e a perda de direitos trabalhistas e o enfraquecimento do poder sindical. Harvey (1993).

Com relação às particularidades da categoria bancária, segundo Segnini (1999), foram vários os fatores que determinaram tanto o desemprego em massa da categoria bancária: a estabilização da moeda; o fim dos ganhos fáceis da ciranda inflacionária e a implementação de políticas neoliberais no setor financeiro que acarretaram a tanto a entrada de bancos estrangeiros, como as fusões, incorporações e privatizações (Segnini, 1999) Para esta autora, “é possível destacar a eliminação e fusão de postos de trabalho, em decorrência tanto da superposição dos postos de trabalho (que se traduz pela realização de várias tarefas ao mesmo tempo), a redução de níveis hierárquicos e a posição política e econômica que embasa o uso das inovações tecnológicas, determinando, ao mesmo tempo, crescimento da produtividade”. (SEGNINI, 1999, p.186)

Marx e Engels, no Manifesto Comunista, já advertiam à classe trabalhadora que,

“Devido ao uso extensivo de maquinarias e à divisão do trabalho, o trabalho dos proletários perdeu todo o seu caráter individual e, em consequência, todo o estímulo para o trabalhador. Ele se torna um apêndice da máquina e dele só é exigida a habilidade mais simples, mais monótona e mais facilmente adquirida. Por isso, o custo de produção de um trabalhador é restrito, quase completamente aos meios de subsistência que ele requer para a sua manutenção e para a propagação de sua raça.” (MARX&ENGELS, 1999, p.19 – grifo meu)

Como vimos até aqui, as condições sociais dos funcionários do Banestado, principalmente às dos pedevistas do programa de 1997 que ingressaram no banco durante a década de 70, fase de desenvolvimento econômico e social, estadual e nacional, revelam-nos que durante algum tempo a relação capital x trabalho possibilitou, embora por tempo determinado, algo mais do que apenas as condições necessárias para suas sobrevivências e de seus familiares, pois foram acrescidas de vários benefícios indiretos.

Os funcionários do Banestado, a partir de recursos públicos estaduais, usufruíram de uma previdência privada que provavelmente lhes garantia um futuro em melhores

condições que a maioria dos aposentados da previdência oficial, assistência médica extensiva a seus familiares inclusive após as aposentadorias para aqueles que mantivessem o vínculo com a FUNBEP e outros benefícios indiretos, a exemplo de cestas de alimentação e auxílio refeição, fatores que lhes permitiram a aquisição de bens necessários, além de historicamente terem conquistado a garantia no emprego, constituindo um conjunto de vantagens e benefícios que muitas outras categorias jamais usufruíram enquanto trabalhadores.

Enfim, os dados dos entrevistados dos três programas de demissões voluntárias do Banestado, 1997, 1998 e 1999, recordando que para o programa de 1997 não houve a adesão de funcionários da carreira de manutenção e serviços, revelam que 9 entrevistados trabalharam por mais de 20 anos no Banestado, estavam acima dos 40 anos de idade, e possuíam uma vida mais estabilizada, pois todos, sem exceção, adquiriram casa própria antes de sair do Banestado. Mesmo após o desligamento, este grupo de pedevistas continua a possuir seguro-saúde do próprio banco na condição de aposentados, com a exceção de um dos entrevistados deste ano que não cumpria os requisitos de adesão, mas pode sair via PDV com a anuência da diretoria, caracterizando um grupo de funcionários que foram trabalhadores bancários numa época em que o setor bancário era promissor, e, justamente por isso, entendido como uma boa oportunidade de desenvolvimento profissional.

A variação da idade e a variação do tempo de Banestado dos pedevistas dos programas de desligamento de 1998 e 1999 é maior que a do programa anterior, espelhando as próprias condições de adesão destes dois programas, sendo o de 1998 dirigido exclusivamente para os que não estivessem próximos de sua aposentadorias e o de 1999 extensivo a todo quadro funcional.

Dos nove entrevistados do grupo de 1998, 5 possuíam casa própria antes de sair de aderir ao PDV, sendo que todos os que estavam no topo das carreiras adquiriram antes de sair do banco. Neste grupo, sete atualmente possuem seguro saúde e agora pagam por ele, um é dependente do seguro saúde da esposa e um não possui seguro saúde, sendo este da carreira de manutenção e serviços, onde estão as menores faixas salariais.

Do grupo de 1999, 12 entrevistados, 8 possuíam casa própria antes de aderir ao PDV, dois adquiriram com os recursos do PDV, um ainda tem o imóvel financiado e uma das entrevistadas utilizou os recursos do PDV na construção de sua residência, porém, não

conseguiu terminá-la. Todos os que atingiram o topo das carreiras hoje possuem suas casas próprias e apenas um destes, o da carreira de manutenção e serviços, que exercia a função de motorista, que tem 7 dependentes, não possui seguro saúde, se utilizando do Sistema Único de Saúde.

Os dados referentes às condições sociais destes 30 pedevistas, mesmo para a maior parte daqueles mais humildes que exerceram atividades na carreira de serviços e manutenção, indicam que durante o tempo em que os pedevistas trabalharam no Banestado tiveram a possibilidade de satisfazer suas necessidades essenciais e ainda conseguiram acumular recursos financeiros e constituir condições de segurança, como a aquisição de casa própria, que lhes permitisse sobreviver após seus desligamentos da atividade bancária.

2.3.3 A qualificação profissional dos pedevistas do Banestado:

As perguntas elaboradas com a finalidade de levantar os dados que permitisse, analisar as qualificações profissionais dos pedevistas do Banestado, e posteriormente relacioná-las com suas reinserções produtivas, foram pensadas a partir da consideração da qualificação do trabalhador ser adquirida nas múltiplas relações sociais em que se insere o trabalhador, caracterizando-se por três aspectos fundamentais: formação acadêmica, formação em serviço (cursos e treinamentos) e pelas experiências adquiridas em serviço. Por esta razão, entendemos como a melhor forma de expor nossa análise, a exposição seqüencial destes três aspectos.

2.3.3.1 - Formação escolar e em serviço:

Com relação à formação escolar ou inicial, as respostas obtidas estão de acordo com as pesquisas existentes que apontam elevado grau de escolaridade da categoria bancária, distinguindo-a de outras categorias profissionais no Brasil, por ser altamente escolarizada. Segundo Segnini (1999), “O que se observa, em termos comparativos com a atual conjuntura, é que, efetivamente, cresce o número de bancários com o terceiro grau e

descrece a porcentagem de bancários com apenas primeiro e segundo grau. (SEGNINI,1999, p.198:199)

As entrevistas realizadas nos mostraram que a maioria dos pedevistas, 22 dos entrevistados, estudou a maior parte do tempo em escolas públicas, adquirindo nestas as condições necessárias para chegar à realização do ensino superior, fato que nos remete às críticas de vários autores sobre a precarização do ensino na rede pública nos últimos anos, numa fase em que a educação transformou-se numa mercadoria a ser consumida de acordo com as possibilidades individuais de cada cidadão, revelando que “no capitalismo histórico, a acumulação de capital sempre implicou uma tendência generalizada e crescente à mercantilização de todas as coisas”. (GENTILI, 1995, p.228)

As respostas obtidas a respeito do grau de escolarização, nos mostram que dos 30 pedevistas entrevistados, 20 possuem nível superior completo em diversas áreas de conhecimento, 1 incompleto, 6 possuem segundo grau e apenas um possui o primeiro grau incompleto. Dos 20 pedevistas que concluíram o terceiro grau, 10 fizeram cursos de pós-graduação, sendo 6 especializações e 4 mestrados. Via de regra, estas formações acadêmicas estavam relacionadas com as atividades exercidas na atividade bancária e algumas destas especializações foram possibilitadas pelos programas de bolsa de estudos do próprio banco, algumas vezes liberando o funcionário do seu horário de expediente para que este ampliasse suas qualificações profissionais.

O evidente grau elevado de escolaridade dos ex-funcionários entrevistados, prevalecendo o superior completo nos três programas pesquisados, principalmente dos pedevistas de 1997, no qual apenas uma das entrevistas, aposentada que optou pela não reinserção no mercado de trabalho e possuía o segundo grau completo, faz-nos perceber a importância dada à formação escolar tanto para o banco como para os próprios funcionários.

Neste sentido, um dos aspectos de grande significado foi perceber que o Banestado colaborou na formação acadêmica da maior parte dos entrevistados, pois dos 20 pedevistas que possuem nível superior completo de escolaridade, dos mais variados, apenas dois já ingressaram no banco formados, os médicos, ao passo que a maioria ingressou no banco contando com a possibilidade de trabalhar e estudar.

"Queria um trabalho de meio expediente para poder estudar" (entrevistado PDV 1997, consultor técnico da presidência, carreira administrativa)

"Quando vim para Curitiba estudar, precisava fazer alguma coisa. A primeira oportunidade que eu tive, porque tinha alguns amigos e um irmão que trabalhavam no banco, além do que na época o banco trazia algo extremamente importante e era importante ser trabalhador do Banco do Estado do Paraná. Isto há muito tempo. Quando me formei, poderia ter saído, tive oferta, mas em função do tipo de aposentadoria, de pagamento, de benefícios, te segurava. O banco era uma empresa extremamente importante. (entrevistado PDV 1997, gerente de divisão, carreira de informática)

"Era estudante, trabalhava no Bamerindus. Surgiu este concurso do Banestado. Quando se é estudante, a única possibilidade de trabalhar, eu estudava de manhã, era em banco, que tinha o turno de 6 horas que conseguia conciliar. Precisava me manter e por isso trabalhava no Bamerindus. Era sabido que o Banestado dava uma segurança muito maior que os bancos privados, que não demitia de forma injustificada como nos privados, que acontece até hoje. Também tinha uma vantagem em remuneração, já que os bancos privados não tinham licença prêmio e gratificação. Por isso fiz, passei e troquei o Bamerindus pelo Banestado. (entrevistado PDV 1998, advogado, carreira técnica)

Ao possibilitar a formação acadêmica dos funcionários, o banco procurava, muito provavelmente, realizar um investimento no quadro funcional, tendo como finalidade aumentar os conhecimentos necessários a serem utilizados no exercício da atividade bancária, melhorando e aumentando a produtividade, tornando-se capaz de enfrentar a crescente competitividade do sistema financeiro e alcançar bons resultados.

Como vimos no início deste segundo capítulo, a qualificação profissional oferecida pelo Banestado ao seu quadro funcional, parece ter tido dois momentos distintos, embora ambos tenham tido como referencial seu modelo organizacional, de base fordista/taylorista, que define as atividades a serem exercidas pelos funcionários necessariamente vinculadas a um posto de trabalho.

Pela análise dos documentos mais antigos, concluímos que da década de 60 ao início da década de 80, a ênfase dos investimentos realizados com a qualificação profissional dos funcionários do Banestado era dada exclusivamente em razão do aumento de produtividade, estando aliada à concepção de desenvolvimento econômico de acordo com o cenário nacional e regional daquela ocasião. A qualificação era entendida como sinônimo de preparação de "capital humano" (MANFREDI, 1998, p.15).

A partir de segunda metade da década de 80, quando os funcionários conquistam um Plano de Cargos e Salários, conforme descrito em detalhes no capítulo anterior,

encontramos um segundo momento de qualificação profissional, agora de acordo com o enfoque pragmático de qualificação das empresas. A estrutura de cargos e salários, construída sob este prisma e passando pelo crivo do acordo coletivos, determina também o nível salarial do quadro funcional, vinculando-o à qualificação que o posto de trabalho requer. A qualificação profissional entendida como necessária passa a ser aquela que engloba o domínio do conteúdo do trabalho, adquirido pela instrução do trabalhador e a experiência em serviço. (KUENZER, 1995, 121)

Desta forma, para definir a instrução necessária a ser proporcionada aos funcionários, o banco considerava como critérios essenciais a formação escolar que os funcionários possuíam e as experiências em serviços acumuladas para cada uma das quatro carreiras existentes, sem perder de vista a dinâmica do mercado financeiro. Os detalhamentos da relação entre a utilização destas qualificações e os cargos existentes estão normatizados no assunto “critérios e procedimentos para o acesso a cargos”, ou seja, na tabela de cargos e salários.

Assim sendo, o Banestado, assim como muitas outras instituições, sempre tendo em vista o alcance de melhores resultados, proporcionou vários cursos e treinamentos ao seu quadro de funcionários que segundo os relatos da maioria dos entrevistados tiveram grande importância para o exercício e o crescimento da atividade bancária e também para as suas reinserções após o desligamento do banco. Os entrevistados revelaram que eram indicados pelas suas chefias e gerências para fazer os cursos ofertados pelo banco e algumas vezes solicitavam cursos que achavam interessantes para o desempenho de seus cargos. Alguns afirmaram que tinham a oportunidade de colocar em prática os aprendizados dos treinamentos que participavam, ao menos em parte ou temporariamente. Apenas um dos entrevistados, o contínuo do programa de 1998, afirmou não ter participado de cursos de qualificação promovidos pelo banco. As entrevistas também revelaram que quando mais elevado o cargo na hierarquia organizacional, maior foi o grau de qualificação profissional oportunizada pelo banco:

“Fiz muitos cursos. Um curso muito bom que fiz foi o de matemática financeira. Um que achei razoável foi o de formação gerencial que deu noções, mas muito curto e muito pouco”. (entrevistada 1997, gerente de negócios, carreira administrativa)

“Os primeiros cursos, quando iniciei na carreira de engenharia, foram muito bons, como o de tomada de decisões, liderança ligados às questões gerenciais, muito importantes. A parte técnica eu procurava e pagava por conta”. (entrevistado 1997, gerente de divisão, carreira técnico-científica)

“Fiz vários cursos, inclusive especialização em administração financeira na FAE. Fiz matemática financeira, cursos de informática já nem lembro. Fiz alguns pelo Conselho regional de contabilidade, fiz de mercados de capitais. Todos consegui tirar alguma coisa de bom, mas que marcou não houve nenhum”. (entrevistado 1998, auditor jr, carreira administrativa)

“Participei de quase todos. Lembro de um muito interessante para o corpo gerencial, 5 dias, e gostei da troca de experiência entre os gerentes (entrevistado 1999, gerente de departamento, carreira administrativa)

“Vários. Eu até perdi as contas porque eu sempre fui indicado para fazer os cursos. Lembro do curso de vendas, de qualidade de CIPA e outros. O mais significativo foi o da CIPA, muito proveitoso. Aproveitei principalmente o de primeiros socorros, que tenho até hoje na cabeça. (entrevistada 1998, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“O banco me treinou muito. Os mais significativos foram o de Câmbio e Comércio Exterior, uma especialização”. (entrevistado 1999, gerente de divisão, carreira administrativa)

“Sempre que era possível porque a equipe era grande e tínhamos que dividir as oportunidades. Mas sempre que tinha oportunidade eu ia. Um que me ajudou bastante foi o método VECA, que é um teste e fomos treinados para aquele instrumento. Foi de uma grande utilização e para o meu desenvolvimento e meu trabalho. Foi uma ferramenta que até hoje eu sinto falta, que aqui não tenho. (entrevistada 1999, psicóloga, carreira técnico-científica)

A maioria dos entrevistados, 23 afirmam ter feito cursos diversos por iniciativa própria, alguns relacionados à sua área de trabalho e outros não, pois achavam importantes estarem atualizados. Quando questionados a respeito dos cursos de qualificação promovidos pelo sindicato da sua categoria, apenas um dos entrevistados do programa de 1999 relatou ter participado de um curso realizado pelo seu sindicato sobre Legislação Trabalhista, embora todos tenham afirmado que consideram positivo o sindicato proporcionar qualificação aos seus associados:

“Extremamente importante e não só o treinamento, mas dar a visão do que está acontecendo no mundo, porque às vezes as pessoas se fecham e na hora que saem do guarda-chuva, e o banco acaba sendo um guarda-chuva, a pessoa se sente desprotegida, então estes cursos devem mostrar o que está acontecendo no mundo e qual a tendência, se a sua profissão está em extinção, se você tem que estar procurando isto ou aquilo. Acho extremamente importante”. (entrevistado 1997, gerente de divisão, carreira de informática)

“Incentivando-os dentro da estrutura; se a empresa não fornece o que o funcionário anseia o sindicato pode oferecer.” (entrevistado 1998, gerente de divisão, carreira técnico-científica)

“Eu acho que é importante porque sempre tem uma pessoa que gosta e se interessa. Eu fiz vários cursos de culinária, no que estou trabalhando, naquilo que eu gosto. Tem que ter uma oferta de cursos, mas no meu caso nunca me interessei porque nunca gostei muito de estudar, mas acho que é importante.” (entrevistada 1999, escriturária, carreira administrativa)

“Sem dúvida. Veja bem, eu seria uma que precisava. Mesmo se eu for querer tocar isto aqui eu preciso de uma boa matemática e eu não tenho.” (entrevistado 1999, servente, carreira de serviços e manutenção)

Mesmo com a reestruturação produtiva do sistema financeiro e os ajustes que se fizeram necessários, o Banestado permaneceu com sua estrutura de cargos e salários como parâmetro de ascensão e remuneração dos funcionários. As carreiras que compõem a estrutura de cargos e salários permanecem com base na organização taylorista/fordista, mas com critérios mais conhecidos e previamente discutido entre o corpo funcional e o próprio movimento sindical, mas sem se aproximar do enfoque da Construção Social.

Cada carreira possuía suas particularidades, sendo a carreira técnico-científica a que se diferenciava das demais por exigir curso superior completo para seu ingresso, preferencialmente por processo seletivo interno, e exigir experiência apenas para os cargos de coordenação, 5 anos (anexo 03).

As demais carreiras, administrativa, informática e manutenção e serviços, possibilitavam o acesso a partir do primeiro e segundo grau, mas tinham como um dos pré-requisitos para a ascensão de vários cargos a melhora da escolaridade, além das experiências obtidas no exercício da atividade bancária.

Estes pré-requisitos, instrução e experiências anteriores, ao determinarem os níveis salariais dos funcionários do Banestado, levaram o quadro funcional a procurar melhorar

suas qualificações a fim de ascenderem profissionalmente de acordo com o Plano de Cargos e Salários existente. Nesta relação, o diferencial salarial remunera tanto o tempo utilizado para a instrução do trabalhador (formação escolar e em serviço) quanto o tempo de experiência necessária para aprender o trabalho, passando a ser compreendido como trabalho qualificado aquele que, por mais complexo, demanda mais tempo de experiência para que possa ser aprendido, e que, por isso mesmo, deve ser mais bem remunerado. (KUENZER, 1995, p. 126)

As informações referentes à qualificação dos pedevistas apontou ainda que boa parte estudou a maior parte tempo em escola pública, sendo que dos 5 entrevistados que relataram ter estudado a maior parte de suas vidas em escolas privadas, quatro fizeram cursos de graduação em universidade pública.

O grau bastante elevado de escolaridade dos ex-funcionários entrevistados, prevalecendo o superior completo nos três programas pesquisados, principalmente dos pedevistas de 1997, no qual apenas uma das entrevistas, aposentada que optou pela não reinserção no mercado de trabalho, possuía apenas o segundo grau, porém completo.

Um dos aspectos de grande significado foi perceber que o Banestado colaborou na formação acadêmica da maior parte dos entrevistados, pois dos 21 pedevistas que possuem nível superior de escolaridade, dos mais variados, apenas dois já ingressaram no banco formados, os médicos, e como pudemos constatar, muitos ingressaram no banco contando com a possibilidade de trabalhar e estudar. Alguns foram além do curso de terceiro grau e conseguiram fazer cursos de pós-graduação, inclusive algumas com bolsas de estudo custeadas pelo próprio banco.

Os aprendizados adquiridos com a formação acadêmica podem ser considerados como investimentos feitos pelo banco em seus funcionários, já que quase sempre os conhecimentos foram utilizadas no exercício da atividade bancária, na sua totalidade ou em parte, conforme relatos colhidos nas entrevistas, principalmente dos que estavam no topo das carreiras.

A carreira técnica era sempre preenchida por funcionários com nível superior de escolaridade, condição para a entrada neste quadro de carreira, contrastando com os que pertenciam ao quadro de manutenção e serviços, com menor grau de escolaridade, como revelam os dados das entrevistas.

As carreiras de administrativa e informática possibilitavam o acesso com o primeiro e segundo grau, mas tinha como um dos pré-requisitos a melhora da escolaridade para a ascensão profissional, fato também constatado no relato dos entrevistados.

Dos 30 entrevistados apenas um, que aderiu ao programa de 1998 e exerceu a função de contínuo por todo o tempo em que permaneceu no banco, afirmou não ter feito qualquer curso ou treinamento proporcionado pelo Banestado, ficando evidente que os de cargos mais graduados e mais qualificados foram os que mais receberam cursos e treinamentos, principalmente os que pertenciam às carreiras técnica e de informática.

Os entrevistados revelaram ainda que eram indicados pelas suas gerências para fazer os cursos proporcionados pelo banco e algumas vezes solicitavam cursos que achavam interessantes para o desempenho de seus cargos. Também afirmaram que tinham a oportunidade de colocar em prática os aprendizados dos treinamentos que participavam, ao menos em parte ou temporariamente. Também sobre a relevância dos cursos, a maioria afirmou que houve os mais significativos, mas poucos conseguiram citar o que acreditava ter sido o melhor curso feito no Banestado.

Muitos dos entrevistados, mas nem todos, fizeram cursos diversos por iniciativa própria, alguns relacionados à sua área de trabalho e outros não, pois achavam importantes estarem atualizados. Quando questionados a respeito dos cursos de qualificação promovidos pelo sindicato da sua categoria, apenas um dos entrevistados do programa de 1999 participou de um curso do sindicato sobre Legislação Trabalhista, embora todos tenham afirmado que consideram positivo o sindicato proporcionar qualificação aos seus associados.

2.3.4 - Experiências dos pedevistas do Banestado

2.3.4.1 - Experiências anteriores

As experiências profissionais enquanto acúmulos de vivências e conhecimentos obtidos pelos trabalhadores em todas as suas relações sociais, em especial no trabalho, constituem-se em fatores essenciais para o desempenho das atividades profissionais, pois é a partir do que se é capaz de fazer, que o trabalhador tem a possibilidade de vender a sua força de

trabalho, enquanto uma mercadoria de maior ou menor valor. As experiências profissionais adquiridas pelos trabalhadores são, portanto, parte do saber desenvolvido, num processo que segundo Kuenzer:

“Nesse processo, ele vai experimentando, analisando, refletindo, indagando, discutindo, descobrindo; e desta forma ele vai construindo um conjunto de explicações para sua própria ação, ao mesmo tempo que vai desenvolvendo um conjunto de formas próprias de “fazer”. Esse processo extrapola o âmbito do próprio trabalho, a partir das exigências que a vida em sociedade determina. Assim, articulando com o saber sobre o trabalho, ele vai desenvolvendo um saber social, que, no caso específico em estudo, é propiciado, contraditoriamente, pela própria fábrica, que lhe ensina a exercer seus direitos de cidadão, a enfrentar a burocracia com seu aparato jurídico na busca de solução para seus problemas financeiros, de habitação, de saúde, de educação de relacionamento familiar etc., ao mesmo tempo que ele vai aprendendo a racionalizar todas as instâncias de sua vida pessoal”. (KUENZER, 1995, p.183)

As entrevistas realizadas com os pedevistas do Banestado revelam que a maior parte dos ex-bancários, independentemente do programa de desligamento pesquisado, já haviam tido algum tipo de experiência profissional anterior ao desempenho da atividade bancária, embora para muitos as experiências profissionais anteriores tenham sido obtidas em atividades informais.

As experiências anteriores ao banco, conforme os depoimentos, foram as mais diversas, variando desde o trabalho na lavoura, principalmente por aqueles que ao se desligarem pertenciam à carreira de manutenção e serviços, ao desempenho de atividades de profissionais liberais, a exemplo dos advogados e médicos integrantes da carreira técnico-científica. Assim, enquanto anteriormente alguns exerceram atividades profissionais semelhantes ou idênticas às executadas no banco, como os que haviam trabalhado em bancos privados e outros em atividades totalmente diferenciadas, apenas uma minoria não teve outras experiências profissionais anteriores antes do Banestado, com condições de se dedicar exclusivamente a vida estudantil (dois de 1999, um de 1998 e um de 1997), iniciando a carreira bancária após a formação escolar.

O fato mais significativo para os entrevistados a respeito deste acúmulo de experiências em outras atividades, está no reconhecimento de que estas foram importantes tanto para o desempenho das rotinas bancárias, assim como para o exercício da atividade atual. Este reconhecimento é feito mesmo pelos funcionários com menor grau de qualificação escolar:

“Trabalhei no DETRAN, fazia atendimento ao público, certificado de veículos, transferências ... trabalhei um ano e meio. Nunca parei para pensar no que aprendi lá, mas aprendi a trabalhar, o trabalho lá em si. Acho que tudo vai somando. Qualquer coisa,, qualquer experiência que você tenha, uma coisinha aqui, uma coisinha ali que você aproveita. Certamente o que eu aprendi lá eu devo ter utilizado no banco com o atendimento ao público. Foi um começo, uma preparação para aprender a atender pessoas” (entrevistada PDV 1999 – escriturária, carreira administrativa)

“Trabalhei em vários serviços, na agricultura, fábrica laminadora, no correio. No correio tive muito contato com todo tipo de pessoas, pois quando estava na roça ficava muito isolado e como carteiro aprendi a conversar. Tinha dificuldade de comunicação. Fiz cursinhos no correio de comunicação ... muito importante” (entrevistado PDV 1998, auxiliar de segurança patrimonial, carreira de serviços e manutenção)

Este acúmulo de experiências para o desempenho das atividades profissionais nos remete à questão dos chamados “saberes tácitos” integrantes da formação também da classe trabalhadora.

Ao entendermos que a qualificação do trabalhador provém da formação escolar e dos cursos e treinamentos em serviço acrescidos das aprendizagens adquiridas na prática do dia a dia, constitui-se desta forma a relação entre o saber formal, obtido na escola, e o saber tácito, geralmente obtido pela prática do trabalho, enquanto uma de suas relações sociais.

O conhecimento tácito, enquanto resultado das relações sociais, daria ao trabalhador, ao vender sua força de trabalho, a oportunidade de estar se aperfeiçoando e se valorizando, pois embutiria no seu cotidiano de produção a possibilidade de adquirir maiores conhecimentos e habilidades. Ao mesmo tempo, a execução de tarefas e rotinas sistematizadas permitem ao trabalhador perceber a sua necessidade em buscar maiores qualificações formais para o melhor desempenho de sua atividade profissional, fazendo-o tomar consciência da importância da formação acadêmica para o trabalho.

Com o avanço científico e tecnológico e o conseqüente desenvolvimento das forças produtivas que estabeleceram a intensificação da divisão social do trabalho, estas aprendizagens não perderam sua importância, mas foram veladas pela lógica capitalista, fazendo com que a houvesse uma valorização do saber escolar em relação ao saber prático. (KUENZER, 1995, p.132)

Houve, então, uma intensificação da divisão entre trabalho intelectual e trabalho manual, entre teoria e prática, fazendo com que intencionalmente a classe operária perdesse a noção do trabalho enquanto relação social fundamental, manifestação de vida, isto é, atividade do homem na apropriação e transformação do mundo, da realidade em si mesma. Segundo Frigotto (1989):

“A concepção burguesa de trabalho vai-se construindo, historicamente, mediante um processo que o reduz a uma coisa, a um objeto, a uma mercadoria que aparece como trabalho abstrato em geral, força de trabalho. Essa interiorização vai estruturando uma percepção ou representação de trabalho que se iguala à ocupação, emprego, função, tarefa, dentro de um mercado (de trabalho). Dessa forma, perde-se a compreensão, de um lado, de que o trabalho é uma relação social e que esta relação, na sociedade capitalista, é uma relação de força, de poder e de violência; e, de outro, de que o trabalho é a relação social fundamental que define o modo humano de existência, e que, enquanto tal, não se reduz à atividade de produção material, para responder à reprodução físico-biológica (mundo da necessidade), mas envolve as dimensões sociais, estéticas, culturais, artísticas, de lazer etc. (mundo da liberdade). (FRIGOTTO, 1989, p.14)

Frigotto (1989), ao abordar sobre o saber tácito da classe trabalhadora enfoca também que “Primeiramente é preciso entender que, ao afirmar que existe um “saber intrínseco ao trabalhador” enquanto classe em movimento, em construção, não significa que se trata de um saber suficiente e que, portanto, o mesmo não necessita de escola, nem que se trata de um conhecimento que dê conta do real”. (FRIGOTTO, 1989, p.14)

Muitos autores conhecidos reconhecem a importância do saber tácito para o desenvolvimento do processo produtivo. Machado (1996), define as “qualificações tácitas” como um saber-fazer complementar e necessário ao sistema técnico, intuitivo e não codificável. Segundo a autora, através dele o trabalhador faz modificações no processo de trabalho e introduz diferenças de soluções ao trabalho prescrito, “para dar contas das variações, descontinuidades e diferenças de situações, imprevistos no sentido de unir o que a divisão do trabalho separou: concepção e execução e as diversas etapas da execução”. (MACHADO 1996, apud ARANHA, 1998, p.42)

No atual estágio do desenvolvimento capitalista, o saber tácito precisa ser respaldado pelo saber formal, constituindo-se, em mais um dos instrumentos de controle do capital sobre a classe trabalhadora. Esta sobreposição e valorização da formação escolar sobre o saber tácito encobre a lógica capitalista gerada em decorrência da divisão social do trabalho, ao mesmo tempo em que permite justificar as diferenças salariais da classe

trabalhadora estabelecendo como critério o valorizar dos que possuem mais qualificação formal, que via de regra detêm o controle do processo de trabalho, colaborando com o capitalista para a extração da mais-valia.

Aranha (1998), ao abordar os conhecimentos tácitos desenvolvidos pela classe trabalhadora, afirma que:

“O conhecimento tácito é adquirido pelo trabalhador tanto no processo de trabalho como na sua atividade social em geral. É um processo contínuo e essencial ao andamento do cotidiano do trabalho. É dificilmente codificável, o que complica sua sistematização, mas é extremamente dinâmico, estando presente em praticamente todos os processos de trabalho conhecidos no capitalismo.” (ARANHA, 1998, p.42)

Importante frisar que apesar do saber tácito estar mais relacionado ao saberes adquiridos no trabalho e em outras relações sociais, é importante termos em conta que a qualificação formal também proporciona saber tácito, pois não se pode esquecer que a escola se constitui em espaço de múltiplas relações, onde o aluno aprende a conviver com níveis de autoridade, normas, disciplina, responsabilidade, resistências, pensamentos antagônicos, amizades etc.

Os reconhecimentos prestados pelos pedevistas sobre a importância das experiências obtidas ao longo de suas vidas de trabalhadores antes da atividade bancária, o aproveitamento deste acúmulo em favor das práticas bancárias, assim como em suas reinserções produtivas não deixam dúvidas sobre o significado do trabalho enquanto “formas pela qual o homem produz o conhecimento, no conjunto das relações sociais, construindo-se a si mesmo e à História e sendo construído por ambas, enquanto apreende, compreende e transforma a natureza, num processo em que reflexão e ação, atividade intelectual e manual não se separam. (KUENZER, 1995, p.137)

“Comecei a trabalhar com 9 anos, quando meu pai morreu e tinha quatro irmãos. Cozinhou para uma senhora que tinha lavoura grande e tinha um monte de peões da fazenda lá em Minas Gerais. Tocava comida nas panelas e lavava roupa no rio. Recebia 5 quilos de feijão, arroz, café. Tinha dias, dependendo do dia, a patroa me dava tudo no mesmo dia para me pagar. Depois fui capacho das meninas da fazenda. Tinha que levantar às cinco horas da manhã, tirar leite de vacas e bater café. Quando tinha 17 anos fui trabalhar de empregada doméstica, larguei aquela vida da roça, e depois fui diarista. Apreendi a trabalhar, a fazer comida, fazer faxina e a conviver com as pessoas”. (entrevistada PDV 1999, servente, carreira de serviços e manutenção)

“Vim de Antonina. Trabalhei aos 14 anos como office boy. Fui encarregado de exportação no caixa da empresa do Luiz Amaral Gurgel. Aos 17 anos vim transferido da empresa Gurgel e passei no vestibular. Apreendi as malandragens, a ser vivo (entrevistado PDV 1998, assessor técnico da presidência, carreira administrativa)

“Quando entrei no banco era médico formado. Já trabalhava como médico, inclusive na Golden Cross. Me deu certa experiência. Foi a melhor empresa que trabalhei, com mais benefícios, inclusive com escola para os filhos. Tive subsídios para atuar no banco (entrevistado 1998, médico, carreira técnico-científica)

“Trabalhei na área administrativa de duas empresas, uma delas era uma empresa de construção civil, então adquiri experiência na área de controle de execução de obras e compras de materiais. Foi um começo de um aprendizado de negociação, de organização, de planejamento e controle. Foi onde começou”. (entrevistado PDV 1998, gerente de divisão, carreira de informática)

Pelos depoimentos dos 30 pedevistas entrevistados a cerca de suas experiências anteriores às atividades bancárias, percebemos que todos, cada um com suas diferentes histórias possuíam algum tipo de experiência, o que foi reconhecido por 27 dos entrevistados, reconhecendo também que neste tempo agregaram experiências profissionais e pessoais. Alguns exerceram atividades profissionais semelhantes ou idênticas às executadas no banco, como os que haviam trabalhado em bancos privados, e outros totalmente diferenciadas, enquanto apenas uma minoria teve condições de se dedicar exclusivamente a vida estudantil (dois de 1999, um de 1998 e um de 1997).

Porém, o mais significativo deste acúmulo de experiências profissionais anteriores ao banco, está no fato de que mesmo aqueles cujas experiências anteriores não eram semelhantes às atividades exercidas no trabalho bancário e possuíam pouca escolaridade, reconheciam que estas foram bastante importantes para o conjunto de suas qualificações profissionais.

2.3.5 O percurso profissional, as experiências e as dificuldades durante o exercício da atividade bancária no Banestado:

Por ter se consolidado como um conglomerado financeiro, o Banestado possibilitou aos seus funcionários, de acordo com os modelos de organização taylorista/fordista, o

desempenho de vários cargos das carreiras existentes, das mais simples às mais complexas, a exemplo de várias diretorias executivas exercidas por funcionários de carreira. Destaque-se que este possibilitar não era algo espontâneo ou imediato, cujos critérios a serem observados e atingidos nem sempre estavam ao alcance de todos os funcionários.

“A experiência no Banestado foi complexa em todos os sentidos. Como eu já disse anteriormente, entrei no Banestado já para atuar na área contábil da Banestado Informática, hoje diretoria de informática, tendo sido uma das pessoas que participou para esta incorporação. Entrei lá como escriturário, na sequência surgiu uma vaga como chefe de seção, passei e em dois a três anos já assumi uma gerência de departamento. Uma ascensão muito rápida por uma série de fatores. A gerência anterior saiu do banco e abriu uma vaga. Em 92, com a incorporação da diretoria de informática fui chamado para ser contador da Banestado Crédito Imobiliário. Participei também da incorporação da Crédito Imobiliário ao banco, em 1996, e com isto a contabilidade daquela empresa acabou e fui para o banco como gerente do departamento de controle, por mais ou menos 2 anos, e quando se aposentou o contador geral do banco assumi o lugar dele, através de processo seletivo, realizado por empresa externa, pela Directa, fui aprovado e subi para gerente de divisão. (entrevistado PDV 1998, gerente de divisão, carreira administrativa)

“Entre como motorista e fui para a oficina porque os chefes sabiam que eu trabalhava com mecânica. Trabalhava no banco e em casa tinha minha oficina e fazia serviço pro pessoal. Então eles sabiam e na hora que tivesse uma vaga eu iria para a oficina que na época era só para os peixinhos e eu não era. Saí como motorista, mas trabalhava como mecânico. Aprendi a Ter disciplina na minha vida, que me criei sem pai nem mãe, então aprendi a trabalhar”. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)

“Primeiro fui digitador e fiquei muitos anos porque estudava à tarde e trabalhava de noite e de madrugada. Entrei na faculdade, fiz engenharia civil, na época da reforma e tive que continuar à noite e de madrugada. Fui chefe da digitação à noite, fui para a conferência, fui para a produção, seguindo o caminho para ir para a área de sistemas, ainda trabalhando à noite. Outra coisa que tem que realçar é que nesta época o banco não tinha os turnos da madrugada. Então, nós da noite, ficávamos até de madrugada, na hora em que acabasse o serviço. E quando estava terminando a faculdade fui trabalhar na área sistemas. Fui para a conta corrente, fiquei lá e não conhecia programação nem análise, mas como conhecia todos os manuais de conta corrente, em um ano e meio era o responsável pelo conta corrente do banco. Para mim isto foi muito importante, porque mesmo hoje a conta corrente é o sistema mais importante de um banco ... Depois fui coordenador da automação bancária, fui gerente de automação bancária, gerente de divisão da área de sistemas, depois fui diretor de informática. Depois voltei para divisão de sistemas, saí, fui para o banco na vice-presidência de administração, responsável pelos processos ligados à informática. Como eu gostava muito de criar produtos, na época, estando na diretoria, sugeri uma série de produtos, uma delas a “Capitaliza” ... dali surgiu uma diretoria de produtos e fui convidado para ser assessor. Fiquei bastante tempo lá e fui

para gerente de divisão da parte de internet bank, central de atendimento , arrecadação e saí no PDV de 97. (entrevistado PDV 1997, gerente de divisão, carreira de informática)

“Entrei em 75 como auxiliar de escriturária, um ano depois passei em concurso interno para escriturária. Em 78 passei no vestibular para direito e consegui transferência para a área jurídica. Com o plano de carreira em 85 fomos enquadrados como advogados sem concurso interno, como outros colegas”. (entrevistada PDV 1997, advogada, carreira técnico-científica)

Como pudemos constatar com os depoimentos dos entrevistados, via de regra, os funcionários ingressavam numa das quatro carreiras do plano de cargos e salários (administrativa, técnico-científica, informática e serviços e manutenção) exercendo as atividades mais simples, e nem sempre por concurso público, exigido apenas para o ingresso no banco comercial, sendo que dos 30 entrevistados, apenas 8 relataram ter ingressado no banco através de concurso público, 21 por processo seletivo e o médico do trabalho a convite da diretoria.

Com exceção do office boy do programa de 1998 que permaneceu na mesma função por 10 anos, a assistente social do programa de 1999⁷⁹ e o médico do trabalho do programa de 1997, os demais entrevistados desempenharam mais de um cargo e alguns chegaram a mudar de carreira, principalmente aqueles que ingressaram na carreira administrativa, alguns indo para a carreira técnico-científica que exige maior qualificação.

O quadro apresentado na seqüência, elaborado de acordo com o relato das entrevistas, permite visualizar o percurso profissional dos pedevistas ao longo da jornada bancária no Banestado. Embora alguns pedevistas tenham exercidos outros cargos além dos apontados no referido quadro, procurou-se evidenciar a primeira ocupação e a última de cada um dos entrevistados.

⁷⁹ A entrevistada exerceu apenas a função de Assistente Social, mas iniciou como estagiária

5 – Quadro de cargos exercidos pelos pedevistas entrevistados no Banestado

1ª função	2ª função	3ª função	Última função
Chefe seção	sub-contador	Contador	gerente de divisão
Conferente visual	digitador	Monitor	assistente administrativo
Telefonista	X	X	escriturária
Auxiliar setor	chefe seção	Advogado	gerente de divisão
Auxiliar escriturária	escriturária	X	psicóloga
Estagiária	assistente social	X	assistente social
Estagiário	programador	analista sistemas	gerente
Estagiária	operadora teleprocessamento	operadora de computador	analista processos operacionais
Babá	X	X	auxiliar informática
Auxiliar marcenaria	X	X	motorista
Motorista	X	X	mecânico
Servente	X	X	cantineira
Escriturário	chefe seção	gerente departamento	gerente de divisão
Escriturário	chefe seção	analista econômico financeiro	auditor
Digitador	escriturário	x	escriturário
Médico creche	médico auditor	gerente departamento	gerente de divisão
Escriturário	X	x	advogado
Escriturário	X	x	advogado
Programador	analista sistemas	coordenador sistemas	gerente
Guardião	porteiro	x	auxiliar segurança
Office boy	X	x	office boy
Auxiliar escriturário	escriturário	gerente departamento	assessor diretor
Auxiliar escriturária	escriturária	secretária	gerente negócio
Escriturário	caixa	x	caixa executiva
Estagiário	engenheiro civil	gerente departamento	gerente de divisão
Auxiliar escriturário	escriturário	x	advogada
Médico trabalho	X	x	médico trabalho
Digitador	programador	analista sistemas	gerente divisão ⁸⁰
Auxiliar informática	chefe seção	chefe planejamento	gerente departamento
Programador	X	x	analista sistemas

Fonte: elaboração própria de acordo com os relatos das entrevistas

Percebemos que a maioria dos funcionários da carreira de informática, 6 dos 7 entrevistados desta carreira, ingressaram e ascenderam dentro da própria área, com inúmeras oportunidades profissionais, ao passo que os funcionários da carreira de serviços e manutenção, para a qual se exige menor qualificação, apesar de ter em comum o fato da maioria ter permanecido na mesma carreira, estes últimos não tiveram as mesmas oportunidades de ascender profissionalmente. Enquanto parte dos funcionários da carreira

⁸⁰ Este funcionário da carreira de informática chegou a exercer o cargo de diretor de informática

de informática relatam ter chegado a desempenhar cargos de chefias, gerências e um dos entrevistados ter assumido a diretoria de informática, dos 5 entrevistados da carreira de serviços e manutenção, 4 pertenceram sempre a esta carreira, sem tantas oportunidades e possibilidades de reunir experiências profissionais diversificadas:

“Entrei como guardião, fiz cursinho interno para ir melhorando lá dentro, passei a trabalhar 8 horas como porteiro, passei para segurança patrimonial e depois passei para o banco e por último estava como auxiliar de segurança patrimonial. (entrevistado PDV 1998, auxiliar patrimonial, carreira de serviços e manutenção)

“Entrei para ser motorista e acabei ficando 7 anos como auxiliar na marcenaria para depois passar para motorista. Fiquei 13 anos como motorista e trabalhei como segurança no carro forte. Ensinavam muita coisa para mim ... ser mais competente no trabalho, ter malícia”. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de manutenção e serviços)

“Fiz minha ficha para mecânico e como não tinha vaga, a pessoa que era conhecida minha e que me ajudou a entrar no banco me disse, então, você vai e faz o teste de motorista e se você passar, depois que estiver lá dentro, se quiser entrar na oficina, você entra ... só que daí eu comecei a ficar no malote, a viajar e eu gostei da brincadeira e daí comecei a pegar uma profissão de motorista, fiquei 14 anos no banco e mesmo quando eu entrei de mecânico ali, eles não mudaram a minha carteira”.(entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de manutenção e serviços)

“Antes do meu problema de saúde era só da limpeza ... tinha até nome de puxa-saco, porque gostava de limpar. Depois fui para a cantina”.(entrevistada PDV 1999, servente, carreira de manutenção e serviços)

Apenas uma das entrevistas do carreira de manutenção e serviços passou para a carreira de informática e o fez por conveniência de serviços, quando sua função foi terceirizada:

“Comecei na creche e foi muito bom, recebi muita ajuda, inclusive psicológica. Foi muito bom na creche ... o amor que as crianças tinham na gente, as mães, isto superou o problema que eu tive. Era babá. Cuidava do maternal, dava comida banho, trocava fralda e gostava muito das crianças. Depois o banco não queria mais os funcionários do banco na creche, terceirizou e mandou todas nós para o banco. Eu não queria sair e fui uma das últimas a sair. Também tinha medo de vir para o banco, de não saber fazer nada. Me sentia inferior. Fui para a conferência de talão de cheques, primeiro de madrugada e depois voltei para o dia, para mandar para as agências e lidava um pouco no computador atendendo agências, vendo porque os cheques não foram.”(entrevistada PDV 1999, Auxiliar de Informática, carreira de informática)

Esta menor gama de oportunidades profissionais aos menos escolarizados espelha muito bem a valorização da força de trabalho com mais qualificação formal, principalmente com relação ao preenchimento dos cargos de maior hierarquia que ao galgarem diferentes cargos adquirem maior acúmulo de experiências: Acrescente-se, que o processo de qualificação resulta não somente da formação inicial, da natureza das tarefas efetuadas mas, também, do acesso a um “mercado interno (fechado) de trabalho”, isto é, a cargos sucessivos em uma mesma empresa”. (PAIVA&POTENGY&GURANÁ, 1998, p. 34)

Esta vinculação da ocupação de cargos de acordo com o grau das qualificações formais reflete também as políticas hegemônicas de qualificação profissional, que segundo Mandredi (1998):

“Há, sem dúvida, uma valorização da educação formal no discurso, mas na realidade ela é exigida para os cargos mais altos da hierarquia associada a uma supervalorização do conhecimento técnico-científico e desvalorização do conhecimento prático. Com relação ao conhecimento prático, convém ressaltar que uma outra ambiguidade no discurso dominante: nas falas valoriza-se o conhecimento teórico, elaborado, sistemático, mas no cotidiano valoriza-se o conhecimento obtido por meio da experiência, ou seja, da prática do trabalho” (MANFREDI, 1998, p.20)

Com relação aos problemas e dificuldades encontrados no Banestado, com exceção de 5 entrevistados, os outros 25 relataram ter tido diversos problemas durante suas passagens pelo Banestado. Os relatos sobre as dificuldades encontradas no Banestado diferenciam-se de acordo com o grau de hierarquia dos entrevistados, sendo que os cargos gerenciais apontaram as divergências técnicas e políticas, enquanto os demais funcionários relataram problemas de relacionamento com as chefias imediatas e as insatisfações com os aspectos de desenvolvimento profissional (reconhecimento, retaliação, falta de apoio).

“Houve problemas do dia a dia, que fazem parte do jogo. O problema maior é que a política prevalecia sobre a técnica. Nós como técnicos não concordávamos, mas era imposto. Acho que este é um grave problema do banco, que fez acabar como acabou” (entrevistado PDV 1998, gerente de divisão, carreira administrativa)

“Foi na área de processamento, na produção. Os chefes que a gente tinha na época. Talvez o perfil dos caras não servisse para aquilo. Lá tem um horário para sair o serviço, todo mundo sabe ... os caras estavam lá há mais de dez anos, faziam o serviço toda noite, sabiam que ia sair o serviço e toda noite ficavam apavorados, ficavam berrando que nem

umas galinhas loucas. Não tinham aquele jogo de cintura”. (entrevistado PDV 1999, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“Tentar realizar o que entendia como justo. Víamos alguma coisa errada e tentávamos tecnicamente bloquear as coisas erradas e quando não conseguia dava insatisfação, um mal estar na gente e eu ficava muito chateado... As injustiças que se cometiam no banco, tanto para beneficiar os apaniguados como para prejudicar os demais, magoa a gente, realmente ... (entrevistado PDV 1999, gerente de divisão, carreira técnico-científica)

“Redução de quadro do serviço médico, quando fui para a FUNBEP, isto foi muito traumático e também o fato do setor social não ser a prioridade do banco”. (entrevistada PDV 1999, assistente social, carreira técnico-científica)

“Sofri retaliação profissional pelo fato até de estar numa universidade. Fui taxado de teórico, de ser muito técnico e pouco pragmático. Todo trabalho técnico que fiz profissionalmente durante muitos anos, um maluco chegou lá e por não gostar de mim e da forma do meu trabalho, tivemos algumas discussões e passou a me perseguir. Tentou me por na rua e não conseguiu porque outras pessoas me defenderam. (entrevistado PDV 1999, gerente de divisão, carreira de informática)

“Problema sempre teve ... muita gente mandava, pouca gente fazia. Tudo era para ontem, normal do dia a dia de qualquer lugar”. (entrevistada 1999, analista de processos operacionais, carreira de informática)

“Um pessoal que enchia o saco. Mandavam fazer um serviço e depois ficavam falando por trás. Uma vez briguei com um cara dentro do banco, por causa de uma caneta. Fui para a cantina tomar um café. Se eu brigasse perdia a razão. Faziam brincadeiras bobas. O serviço era pesado, como carregar caixas que só eu fazia. O resto só passeava. Agüentei até que peguei um estresse e daí saí de licença médica e saí” (entrevistado PDV 1998, contínuo, carreira de serviço e manutenção)

“A única coisa que eu tenho do banco foi quando eu tive o meu problema de saúde, que tenho marcapasso. Quando eu pedi um cargo mais elevado que eu iria fazer um curso, ia procurar um professor particular e negaram. Falaram que eu estava à disposição do banco, que não dava, que eu estava três meses afastada. Eu queria ir para a recepção ou algo que a minha maneira de trabalhar não prejudicasse a minha saúde. Não aceitaram e me puseram à disposição do banco. Quando eu voltei para trabalhar fiquei três dias sem saber para onde ia, depois de ser operada. No mais foi muito bom”. (entrevistada PDV 1999, servente, carreira de serviços e manutenção)

Sobre os aspectos positivos pessoais e profissionais proporcionados pelo Banestado, os relatos foram bastante diversificados. As respostas mais frequentes dos pedevistas dos

três programas pesquisados com relação aos aspectos profissionais foram a segurança no emprego, o salário certo no final do mês e os benefícios indiretos, e o bom relacionamento com os colegas de trabalho:

“O aspecto segurança, os benefícios indiretos, férias, gratificação semestral e uma convivência muito grande com os outros funcionários (entrevistada PDV 1997, gerente de negócios, carreira administrativa)”

“Lá tinha o salário, os benefícios. Tinha todo relacionamento que eu sinto falta, apesar daqui eu também ter um bom relacionamento com as pessoas” (entrevistada PDV 1999, psicóloga, carreira técnico-científica)”

“Uma coisa que aqui não me dá é a estabilidade de serviço ... hoje tem, mas se eu não zelar, posso não ter. Lá eu tinha” (entrevistada PDV 1999, servente, carreira de serviços e manutenção)”

“A segurança de trabalhar dentro do banco. Ter uma época de férias que você podia gozar, onde tínhamos um adiantamento de férias, uma estrutura muito diferente do que tem aqui fora. (entrevistado 1997, gerente de divisão, carreira de informática)”

Para a questão pessoal as respostas se resumem nos relacionamentos com as pessoas e as amizades feitas no banco (exceto para os funcionários da carreira de serviços e manutenção):

“Conheço mais pessoas, mas não há um vínculo como existia lá no banco. Se você trabalha dez anos com uma pessoa, você sabe a vida dela inteira. Eu às vezes digo para o Luiz (marido) que não tenho nem com quem comentar o que aconteceu no capítulo da novela de ontem, porque lá dentro do banco a gente tinha aquela pessoa com quem você conversava. Isto você sente mais. É aquela falta daquela convivência com as pessoas que você pegou amizade, ou melhor amizade entre aspas, aquela convivência diária de falar bobagem, de discutir o filme de ontem, aqueles papos bobos que saem no meio do expediente. Sinto falta hoje.(entrevistada PDV 1999, analista de processos operacionais, carreira de informática)”

Os colegas. Fiz muitos amigos e acho que também era bem quisto. E, bem ou mal, quando você se desliga, mesmo que não queira se afastar dos colegas, é difícil, as vidas da gente tomam rumos diferentes. Conseguir manter contato constante fica impossível (entrevistado PDV 1998, advogado, carreira técnico-científica)”

“Na época eu tinha mais contato com as pessoas, com as colegas de trabalho. Chegava, comentava alguma coisa que aconteceu em casa e hoje não tenho mais isto. Conversava com muitas pessoas que chegavam e ia atender e às vezes sinto falta deste contato com as pessoas. (entrevistada 1999, escriturária, carreira administrativa)”

Os cinco entrevistados da carreira de serviços e manutenção, ao contrário da maioria das demais carreiras, não relataram o relacionamento interpessoal como um aspecto positivo pessoal proporcionado pelo banco:

“Hoje estou melhor, não tenho saudades” (entrevistado PDV 1998, auxiliar de segurança patrimonial, carreira de serviços e manutenção)

“Só o lanche da cantina” (entrevistado PDV 1998, contínuo, carreira de serviços e manutenção)

“A mordomia ... podia ficar tranquilo que a minha família estava segura. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)”

“A questão da saúde ... O plano de saúde ... até agora não gastei nada. Lá no banco se ficasse doente não gastava nada”. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)”

“Tenho a mesma coisa. Vou lá sempre, tenho muitas amizades. No pessoal nada mudou” (entrevistada PDV 1999, servente, carreira de serviços e manutenção)”

Dos 30 pedevistas entrevistados, 27 afirmaram ter desempenhado vários cargos, tendo iniciado nos que requeriam poucas habilidades e poucas experiências. Relatam também que na medida em que foram acumulando qualificações profissionais e experiências puderam ascender dentro da carreira de cargos e salários do Banestado.

Quanto às experiências adquiridas durante o exercício da atividade bancária, todos reconhecem que realmente o banco foi um universo que possibilitou o acúmulo de muitas e diferenciadas experiências, tanto experiências profissionais como experiências pessoais, embora nem todos tenham se pautado por estas para determinar a escolha das novas atividades profissionais. O grau de importância atribuído às experiências obtidas durante o período em que trabalharam no Banestado, não é o mesmo, ficando mais enfatizada pelos

que exerciam cargos que requeriam qualificações mais específicas, independente das carreiras a que pertenciam.

Com relação aos problemas e dificuldades encontrados no Banestado, com exceção de 5 entrevistados, os outros 25 relataram ter tido problemas durante suas passagens pelo Banestado, com respostas muito próximas nos diferentes programas. O relato mais constante sobre as dificuldades encontradas no Banestado foram as divergências técnicas e políticas, seguida pela queixa de relacionamento com as chefias imediatas e as insatisfações com os aspectos de desenvolvimento profissional (reconhecimento, retaliação, falta de apoio).

2.3.6 A reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado:

A maneira pela qual os pedevistas do Banestado conseguiram se reinserir produtivamente após seus desligamentos da atividade bancária espelha tanto a realidade das transformações do mundo do trabalho na atual fase de desenvolvimento do capital, bastante diferente da época em que iniciaram o exercício de suas atividades profissionais a partir da década de 70, como ratifica a exposição até agora feita a respeito da importância da qualificação profissional para a classe trabalhadora.

Segundo Harvey (1993), se houve alguma transformação na economia política do capitalismo do final do século XX, cabe-nos estabelecer qão profunda e fundamental pode ter sido a mudança. São abundantes os sinais e marcas de modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado etc. (HARVEY, 1993)

As atuais condições e atividades profissionais dos 30 pedevistas entrevistados do Banestado refletem muito desta afirmação feita por Harvey. Verificamos que dos 30 entrevistados, 28 conseguiram se recolocar produtivamente, sendo que apenas duas entrevistadas optaram por não procurar outras atividades profissionais, sendo uma pedevista do programa de 1997, portanto já aposentada e recebendo a suplementação de salário através fundo de previdência dos funcionários do Banestado e a outra pedevista do programa de 1999 que se dedicou às causas religiosas, auxiliada pelos filhos maiores.

Do grupo de 28 pedevistas que está exercendo novas atividades profissionais, portanto a maioria, 16 ex-bancários, atuam em funções semelhantes ou iguais às que desempenhavam no banco e 12 estão em atividades profissionais diferentes, mas nenhum dos pedevistas trabalha em outro banco comercial ou estabelecimento do ramo financeiro. Um dos pedevistas que hoje assessora um sindicato patronal afirma ter procurado se reinserir no setor bancário, mas relata não ter conseguido:

“Minha expectativa era continuar na atividade bancária ... ainda penso nisto, nas acho que vai ser muito difícil por ter tido problemas financeiros”(entrevistado 1999, gerente de divisão, carreira administrativa)

Destes 28 que se encontram exercendo novas atividades profissionais, apenas 6 possuem vínculo empregatício, enquanto que os demais trabalham autonomamente ou informalmente. Do pequeno grupo de 6 pedevistas que possuem vínculo, apenas dois pedevistas do programa de 1999, um exercendo atualmente a função de analista de recursos humanos e outro de assessor de diretoria de um sindicato patronal, foram formalmente contratados após os seus desligamentos no Banestado. Os outros 4 são professores universitários, 3 da UFPR e 1 da PUC, porém já possuíam tais vínculos antes de aderirem aos programas de demissões voluntárias.

Este fato ratifica as pesquisas realizadas a cerca do crescimento da atividade informal no atual estágio de acumulação flexível do capital. A revista Veja, de grande circulação nacional, ao publicar a matéria “A vida sem patrão”, aponta que a maior parte da população brasileira economicamente ativa atualmente trabalha sem carteira assinada, denominando de empreendedores o que há algum tempo chamar-se-ia de trabalhadores informais ou autônomos:

“Em 1992, registrava-se um empate técnico entre o time dos que trabalhavam empregados, com carteira e tudo, e o dos que atuavam por conta própria. Cada um deles contava com cerca de 18 milhões de pessoas. A massa de empregados permaneceu praticamente inalterada até hoje. Mas o exército dos “sem-carteira” cresceu muito e ultrapassou a casa de 23 milhões de pessoas”. (Revista Veja, nº 24, p. 109)

Em geral, as atuais condições de trabalho para a maior parte dos pedevistas entrevistados dos três programas são inferiores às do banco. A carga horária das novas atividades profissionais é maior para 15 entrevistados, é igual para 6 dos entrevistados e

menor para 7 dos entrevistados. Com relação às remunerações referentes às novas atividades profissionais, 13 pedevistas relatam estar recebendo rendimentos inferiores aos da atividade bancária, 4 afirmam estar recebendo os mesmos rendimentos, 3 afirmaram que estes rendimentos variam de acordo com a ocasião e 8 pedevistas relataram estar conseguindo rendimentos superiores aos que recebiam no Banestado.

Os 8 entrevistados que afirmaram estarem alcançando maiores rendimentos com as novas atividades profissionais, apenas dois possuem vínculo são professores da Universidade Federal do Paraná e já estão aposentados, recebendo inclusive a suplementação de aposentadoria pela FUNBEP. Os outros 6 que atualmente possuem rendimentos superiores, mas não possuem vínculo empregatício, atualmente exercem as atividades de mecânico, gráfico, médico pediatra, advogado, empresário da construção civil e microempresário com empresa de alarmes, os quais respectivamente exerciam no banco as atividades de motorista/ mecânico, auxiliar administrativo, médico, advogado, gerente de departamento e auxiliar de segurança patrimonial. Os pedevistas reconhecem que há semelhanças entre a atividade que desempenhavam no banco e a atual, mesmo o gráfico que no banco era auxiliar administrativo:

“Tem pontos semelhantes. O atendimento telefônico, o atendimento ao cliente. Tem cliente que às vezes fica insatisfeito com o produto. Você tem que retornar novamente. Então, são coisas que coincidem, que você não pode se alterar com o cliente e a mesma coisa era no banco”.(entrevistado PDV 1998, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“A atuação como advogado, aquilo que faço hoje é idêntico ao que fazia nos últimos anos no banco. No banco tinha algumas funções diversas. Hoje não. Atuo exclusivamente no contencioso. O contato que tenho com o cliente é só para esclarecer determinados pontos, sem aquela obrigação de prestar assessoramentos como tinha no banco”. (entrevistado PDV 1998, advogado, carreira técnico-científica)

“As atividades não são muito diferentes hoje porque estão muito relacionadas com relacionamentos, com compras, com vendas e funcionários. É um pouco diferente porque no banco as pessoas tinham nível de escolaridade superior, mas você tem que utilizar toda a experiência de saber trabalhar com as pessoas, de respeitar as pessoas, procurar motivar as pessoas, saber como cobrar”.(entrevistado PDV 1998, gerente de departamento, carreira de informática)

“Como auxiliar de segurança patrimonial cuidava de pessoas e hoje faço quase a mesma coisa. Aquilo que aprendi lá, tanto trabalhando como cuidando, hoje estou aplicando na

minha empresa”.(entrevistado PDV 1998, auxiliar de segurança patrimonial, carreira de serviços e manutenção)

“Quando eu entrei no banco já trabalhava com oficina mecânica. Aí eu fazia a parte básica e a parte técnica eu conversava com o encarregado e ele me dizia como fazer a parte de injeção eletrônica. Mas como eles também eram desatualizados, também levavam para outra oficina. Lá faltava a qualificação e aqui já estou mais atualizado porque já faz um ano e meio que estou com a oficina”.(entrevistado PDV 1999 motorista, carreira de serviços e manutenção)

“Antes era um médico burocrata. Hoje sou médico de consultório”.(entrevistado PDV 1998, médico, carreira técnico-científica)

O grau de satisfação atingido com a nova atividade profissional dos ex-bancários é algo que nos chama a atenção, pois ao mesmo tempo em que a maioria dos mesmos trabalha mais, com menores rendimentos e sem os benefícios indiretos que o banco ofertava, 20 entrevistados afirmam se sentirem mais realizados com o desempenho da nova atividade profissional, por diversos motivos, sendo os mais citados: mais tempo livre, mais autonomia, mais motivação e mais tranquilidade. Em uma das falas dos entrevistados que agora atua como empresário na área de informática e cujo pró-labore é inferior aos rendimentos de bancário, isto fica bastante claro:

“Veja, eu sempre gostei de trabalhar no banco, tanto é que minhas avaliações foram sempre acima da média. Só que quando chega uma época que em que se amadurece, aí vira semente, para uma outra atividade, um outro ciclo de vida. Acho que no banco tive um fruto muito bom e hoje acho que a minha atividade é complementar ao banco. Apesar de diferente, hoje estou começando a me sentir mais realizado ... não que no banco não tivesse sido. Acontece que evolui no banco até um ponto e agora estamos numa outra fase, porque você defender o teu produto, uma idéia tua no exterior e este produto ser aplaudido e elogiado, realmente gera uma satisfação muito grande. Existe satisfação hoje e no passado também existiu. (entrevistado 1997, analista de sistemas, carreira de informática)

Hoje tenho a minha empresa. Sempre gostei de trabalhar no banco, só que o cargo que eu tinha no banco não satisfazia a minha realização pessoal e profissional. Hoje tenho uma empresa, embora pequena, mas que dá frutos para mim”. (entrevistado PDV 1998, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“Mais realizada por ter crescido. Ter participado do meu escritório com outros colegas”. (entrevistada PDV 1997, advogada, carreira técnico-científica)

“No banco, se fosse há alguns anos eu sempre era contente com o banco. Mas depois, de uns tempos para cá, dois, quatro anos, depois que os malotes ficaram terceirizados, ficou preocupante para os funcionários ... agora está melhor aqui fora, que estou instalado bem melhor que antes”. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)

Os relatos dos seis entrevistados que afirmaram que se sentiam mais realizados com as atividades desempenhadas no banco parecem apontar para o grau de importância que o cargo lhes proporcionava. A resposta para o questionamento “Você se sente mais realizado hoje do que na atividade em que desempenhava no Banestado?” destes seis pedevistas foi:

“Não. Posso dizer que tive amor e tenho amor ainda ao banco que foi que me deu tudo que tenho, tanto material como intelectual. Me sinto muito grato ao banco que todo meu desenvolvimento se deu lá e sou muito agradecido por ter tido esta oportunidade. Senti muito por ter saído, mas as circunstâncias me conduziram para isto. (entrevistado PDV 1999, gerente de departamento, carreira administrativa)

“Não, porque no banco eu vinha alcançando meus objetivos dentro da área que resolvi me dedicar. Me formei em contabilidade por causa do banco, e por visualizar uma carreira dentro do banco e não me vejo realizado fora do banco. No banco eu estava conseguindo e fora também estou conseguindo. A vantagem de estar fora é mais pessoal em virtude da situação do banco hoje”. (entrevistado PDV 1998, auditor jr, carreira administrativa)

“Não. Lá a gente via uma coisa do nada de repente acontecer, então aquilo dava prazer. Tinha mais prazer do que ganhava dinheiro. Hoje ganho mais dinheiro e tenho menos gratificação” (entrevistado PDV 1998, médico, carreira técnico-científica)

“Não. Gostava muito de trabalhar no banco, mas não deste banco de hoje”. (entrevistado PDV 1997, assessor técnico da presidência, carreira administrativa)

“Não. As duas oportunidades que tive no banco me realizaram. Primeiro como engenheiro, 20 anos que preparava tudo para dias de inauguração ... Me realizava imensamente como engenheiro do banco, pois atuei numa época de muitas atividades na engenharia. Quando entrei no banco havia 90 agências e quando saí da engenharia para a área de pessoal, tínhamos 400 agências. E na divisão de pessoal tinha dúvidas no primeiro momento, mas quando vi as turmas, comecei a entender que quando formava uma turma, ali era a continuidade da minha realização. A turma de supletivos dos funcionários do Banestado me senti extremamente gratificado”. (entrevistado PDV 1997, gerente de divisão, carreira técnico-científica)

“Não. Me sentia muito realizado anteriormente”. (entrevistado PDV 1997, gerente de departamento, carreira de informática)

Com relação às dificuldades encontradas para o desempenho das novas atividades profissionais, apenas 3 relataram não ter nenhum tipo de dificuldade, sendo estes o gerente de departamento que atualmente presta assessoria de um sindicato patronal, a assistente social que trabalha na empresa familiar e que relatou que já ajudava na empresa durante o tempo disponível que possuía mesmo quando bancária e o ex-contínuo que passou para a atividade pecuária, tendo relatado que acompanhava esta atividade desde a infância:

“Aqui não tenho nenhum tipo de dificuldade graças a experiência e aprendizado que tive no banco, principalmente da secretaria geral do banco, que me deu o know-how para estar nesta atividade hoje”. (entrevistado PDV 1998, gerente de departamento, carreira administrativa)

“Para mim não tem nada difícil, é tudo fácil. Compro, dou vacinas, engordo. Tem que conhecer o gado e saber comprar as vacinas para não comprar vacinas velhas porque é perigoso. De vez em quando um boi foge, daí tem que procurar e pegar. Na venda recebo cheque para 30 dias”. (entrevistado PDV 1998, contínuo, carreira de serviços e manutenção)

“Não tenho dificuldades, pois na verdade já trabalhava aqui enquanto trabalhava no banco porque era funcionária de 6 horas”. (entrevistada PDV 1999, assistente social, carreira técnico-científica)

Dos demais 27 entrevistados, 2 entrevistadas optaram por não buscar outras atividades profissionais e os 25 que estão reinseridos produtivamente, apontam diversas dificuldades, sendo as mais frequentes a falta de estrutura adequada, a forte concorrência do mercado de trabalho e a falta de qualificação apropriada para a nova profissão:

“O meu problema está sendo o local. Não tenho um ambiente apropriado para eu trabalhar. Não tenho minha cozinha própria. Eu sempre trabalhei fazendo doces e salgados, mesmo quando trabalhava no banco. Trabalhava meio período, mas era só uma encomenda por semana, Agora estou só com isso, então aumentou o volume de pedidos e eu não tenho muito espaço. A minha maior dificuldade é essa. Não tenho um local apropriado e como estou construindo a minha casa, estou fazendo uma cozinha apropriada”. (entrevistada PDV 1999, escriturária, carreira administrativa)

A grande dificuldade é em primeiro lugar a concorrência. O mercado é muito concorrido. Existem muitos profissionais atuando nesta área como em qualquer área. E, em função disto, você tem muita dificuldade de abrir as portas, de ter acesso aos clientes potenciais.

Você pode ter um excelente currículo, uma boa experiência na sua área de atuação, mas se você não tiver um contato que te abra as portas para que você possa oferecer seu trabalho tudo fica mais difícil. entrevistado PDV 1999, advogado, carreira técnico-científica)

“As dificuldades maiores hoje acredito que sejam o de qualquer ramo de produção no Brasil, a competitividade muito alta e a rentabilidade está aquém da necessidade para você manter uma empresa sadia”.(entrevistado PDV 1998, gerente de departamento, carreira informática)

“A falta de informação, qualificação ... tem que ficar fazendo curso por conta porque eu trabalhava no banco e entrei no banco para ser mecânico, mas daí não tive chance e fui ser motorista. Agora, há pouco tempo, é que fiquei como mecânico, mas daí estava acabando o quadro de mecânico, agora que os carros são mais modernos e a gente tem que estar se atualizando”.(entrevistado PDV 1999, motorista, carreira serviços e manutenção)

Sem dúvida, os relatos das entrevistas indicam que a instrução e as experiências acumuladas durante a vida de trabalhador foram determinantes para as novas atividades profissionais da maioria dos pedevistas, independentemente das que estavam ou não diretamente relacionadas com o desempenho e os aprendizados da atividade bancária. Verificamos com os depoimentos que tanto aqueles que partiram para áreas totalmente diferentes, como o contínuo que atualmente está na agropecuária e a analista de processos operacionais que possui uma microempresa de artefatos de plástico, a maioria dos que estão vendendo sua força de trabalho não o fizeram aleatoriamente, mas de acordo com suas condições concretas de existência do momento que viviam. A funcionária da carreira de informática, graduada em administração de empresas e com vários cursos técnicos da área de informática, que está em atividade totalmente distinta da anterior o fez em razão da sua necessidade, mas utilizando-se da aprendizagem de sua formação acadêmica:

“É o que mais uso, a parte burocrática da área comercial e sinto mais necessidade de estar me aprimorando ... Do que aprendi nos vinte anos do banco, não uso nada. Era da informática e mudei completamente de área. Foi mero acaso. Quando saí do banco, o Luiz (marido) era analista de sistemas na Telepar e quando saí pensava em montar alguma coisa para mim. Mas logo depois a Telepar começou a mandar funcionários embora e ele foi embora. Ele ficou sem arrumar emprego até outubro e daí comecei a pensar diferente, que tinha que arrumar alguma coisa para os dois. No final de outubro ele foi trabalhar em outra empresa como analista de sistemas, mas ele estava sem paciência e acabou aparecendo isto aqui. Hoje estamos com esta empresa de artefatos de plástico e faço de tudo, desde a parte operacional, a parte administrativa, a parte financeira, enfim, tudo.(entrevistada 1999, analista de processos operacionais, carreira de informática)

Ao desempenhar as novas atividades profissionais semelhantes ou não às que desempenhavam no banco, os pedevistas, cada um de acordo com as suas possibilidades e oportunidades, reconhecem utilizar tanto a instrução adquirida (formação inicial e em serviço), assim como as experiências acumuladas ao longo dos anos da vida de trabalhador.

6-Quadro de atividades profissionais exercidas pelos pedevistas:

Atividade Profissional Atual	Ramo	Principal Experiência Banestado	Tempo de Banestado (anos)	Última Atividade Banestado
assessoria	sindical	contabilidade	29	gerente de divisão
venda carros	veículos	informática	19	assist. administrativo
salgadeira/doceira	festas	telefonista	12	escriturária
advogado	direito	advocacia/geral	17	gerente de divisão
analista RH	RH	psicologia	23	psicóloga
administrador	construção civil	assist. social	20	assistente social
professor. PUC	universidade	informática	24	gerente de departamento
microempresa	indústria artefatos de plástico	informática	20	analista processos operacionais
sem atividade.		babá creche	12	aux. informática
venda carro/construção civil	diversos	motorista	19	motorista
mecânico	mecânica	motorista/mecânico	14	mecânico
cozinheira	restaurante	limpeza/cantina	19	cantineira
empresário	escola/jardim	complexa/contabilidade	16	gerente divisão
contador	contabilidade	contabilidade	8	auditor
gráfico	comunicação visual	tudo de banco	6	escriturário
médico pediatra	consultório	visão empresarial	13	gerente divisão
advogado	bancos	advocacia/contencioso	13	advogado
professor	universidade	advocacia/civil	14	advogado
empresário	construção civil	ser técnico informática	18	gerente
microempresa	alarme monitorizado	organização financeira	15	auxiliar segurança
compra de gado	agropecuária	arrumar almoxarifado	10	office boy
professor UFPR	universidade	ser vivo/malandragens	24	assessor diretoria
gerente empresa	segurança trabalho	tudo, até matemática financeira	22	gerente negócio
aposentada	lar	relacionamentos	21	caixa executiva
gerente empresa	metalúrgica	eng.civil/grandes obras	24	gerente divisão
advogada	diversas	advocacia várias áreas	23	advogada
médico cirurgião	hospital/seguro saúde	medicina preventiva	22	médico trabalho
empresário	informática	informática	26	gerente divisão
prestador serviços	informática	informática	24	gerente departamento
empresário	análise custos	informática	22	analista sistemas

Fonte: Elaboração própria segundo dados das entrevistas

2.3.7 As adesões aos programas de demissão voluntária

Como vimos até aqui, os programas de desligamento voluntário oferecidos pelo Banestado foram diferentes entre si, com objetivos e público alvo que variavam de programa para programa. Assim, as razões para as adesões aos programas variaram de ano para ano, já que as circunstâncias que os envolviam eram diferenciadas e o grupo de funcionários almejado também não foi o mesmo para todos os programas.

Os entrevistados do programa de 1997 estavam próximos do benefício de aposentadoria⁸¹, e este foi sem dúvida um fator muito importante para a decisão. Alguns se diziam cansados e sem perspectivas em razão da privatização, motivo pelo qual quase que a totalidade afirma que não houve uma vantagem determinante para suas adesões, mas sim as circunstâncias, em especial a reforma da previdência.

“Foi a circunstância. Estava me aposentando e poderia usufruir de algumas vantagens. Uni o útil ao agradável. (entrevistado 1997, médico do trabalho, carreira técnico-científica)”

“Não foi a questão de vantagens, nem tinha tantas vantagens e nem me lembro bem o que foi dado, mas sim as circunstâncias” (entrevistada 1997, gerente de negócios, carreira administrativa)”

“Juntou a situação que estava passando no banco. Não foram as vantagens e sim as circunstâncias” (entrevistado 1997, gerente de divisão, carreira de informática)”

Todos os pedevistas de 1997 afirmaram categoricamente que não foram pressionados para aderir ao programa de desligamento, e somente dois entrevistados afirmaram que as informações não foram tão esclarecedoras como deveriam. Muitos foram ao sindicato para se esclarecer melhor sobre seus direitos e sobre o cálculo correto.

Para os pedevistas de 1998, o motivo relatado como o mais relevante para a adesão foi o incentivo financeiro aliado a outros fatores como a insatisfação profissional. Como os pedevistas do programa de 1997, não se sentiram pressionados e apenas dois apontaram a privatização como sendo o motivo da adesão e dois queriam ter seus empreendimentos. Ao

contrário dos pedevistas de 1997, poucos procuraram o sindicato para esclarecer suas dúvidas e apenas um considerou insuficientes as informações sobre o programa. Para a maior parte deste grupo de funcionários, a vantagem determinante foi o valor recebido a título de incentivos:

“Achei que os valores que pegaria no banco seriam suficientes para tocar a minha vida e provavelmente se não tivesse os valores do PDV teria ficado, mesmo que desmotivado”. (entrevistado PDV 1998, gerente de departamento, carreira de informática)

“O que foi determinante foi que com o dinheiro que saí podia quitar a minha casa e sobrar dinheiro para ficar dois anos sem ganhar um tostão.” (entrevistado PDV 1998, auditor jr, carreira administrativa)

“O cálculo ... quando eu resolvi sair, a condição era ter um dinheiro para me manter por dois anos, que não foi suficiente”. (entrevistado PDV 1998, advogado, carreira técnico-científica)

Quanto aos pedevistas de 1999, que puderam acompanhar em parte o processo de preparação da privatização, dois dos entrevistados alegaram que foram pressionados. O pacote de vantagens, que pagava 0,8% salário/ano, acrescido de assistência médica e outros incentivos menores, foram determinantes para a tomada de decisão em razão da circunstância, pois afirmaram estar conscientes que o processo de privatização seria seguido por um processo de demissões, preferindo ir buscar outras atividades profissionais antes deste acontecimento e com alguma condição financeira:

“Eu me pus no lugar do dono do banco e eu não iria querer um cara como eu, com um salário alto, segundo grau, praticamente 20 anos de banco, trabalhando na fundação e não na linha de frente. Então, olhando do ponto de vista do patrão, sabia que ele não iria ficar comigo” (entrevistado PDV 1999, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“Eu acho que o que eu tinha que dar para a empresa eu já tinha dado. Não estava mais com vontade nem com energia para passar por este momento que a empresa está passando hoje. Pensei que seria muito sofrido e não estava disposta a viver isto. Precisava ter outras experiências que não fosse o fim da empresa com a qual eu tinha um vínculo muito grande. A empresa fazia parte de mim”. (entrevistada PDV 1999, psicóloga, carreira técnico-científica)

⁸¹ O programa de 1997 não contou com a adesão dos funcionários da carreira de serviços e manutenção em razão da sua particularidade que exigia que o funcionário fosse participante constituinte da FUNBEP

“Não queria passar por isto que está acontecendo hoje e sabia que a área que estava, a de impressão, ali dentro, não iria dar muito futuro, tanto é que já recebi duas correspondências do Itaú que sei que foram emitidas lá em São Paulo e não aqui. Nunca pensei passar por isto, de não saber até quando vou ficar e já estava há muito tempo com vontade de sair. Foi duro tomar a decisão”. (entrevistada PDV 1999, analista de processos operacionais, carreira de informática)

“Aderi ao PDV porque eu sabia que não iria mais ter chance para nós que éramos desqualificados. Eu me sentia desqualificado porque não tinha estudo e todas as seções que a gente trabalhava ali, que eram os mecânicos e os motoristas, estavam fechando. Então achei que eu tinha mais chance de abrir um negócio para mim, mais segurança de abrir um negócio para mim do que ficar no banco. Graças a Deus deu certo”. (entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)

Todos os pedevistas entrevistados, sem exceção, 1997, 1998 e 1999, afirmaram que sairiam novamente do Banestado:

“A gente que está acompanhando de perto o que tem acontecido um ano depois, eu sairia. O pessoal têm sofrido muito lá ... os funcionários estão transpirando uma carga de medo, pois acompanhando a situação dos que permanecem, o medo e a incerteza dos estão lá, eu sairia”. (pedevista 1999, gerente de divisão, carreira técnico científica)

“Sim, desde que ele me trouxesse os mesmos benefícios que me trouxe anteriormente que foi a possibilidade de poder investir para poder estar com a empresa que estamos hoje”. (entrevistado PDV 1998, auxiliar administrativo, carreira administrativa)

“Tomaria com algumas ressalvas, que hoje não iria simplesmente acreditar no que eles falassem e assinar em cruz. Foi uma coisa que me decepcionou porque exerci cargo de confiança a vida inteira”. (entrevistado PDV 1997, gerente de divisão, carreira de informática)

“Sim, se eu tivesse uma função boa no banco não sairia, nas do jeito que eu estava não me arrependo”. (entrevistado PDV 1999, motorista carreira de serviços e manutenção)

Com relação à expectativas de vida, as respostas foram as mais diversificadas possíveis, a maior parte afirma estar conseguindo viver, ao menos em parte, com a expectativa que tinha ao aderir ao programa de desligamento voluntário:

“Minha expectativa era comprar esta terreno aqui, porque antes pagava aluguel, construir aqui e fazer uma oficina ... dá para eu sobreviver. Agora minha expectativa é continuar

melhorando como mecânico.(entrevistado PDV 1999, motorista, carreira de serviços e manutenção)

“Poder me libertar e me transformar numa profissional. Hoje minha expectativa é continuar trabalhando, mas quero me organizar para ter mais qualidade de vida e me aposentar, ter mais folga, assistir aos carentes”(entrevistada PDV 1997, advogada, carreira técnico-científica)

“Era construir a casa com um local apropriado para o meu trabalho e hoje é atingir a meta estipulada, que é terminar de construir a minha casa com um local de trabalho mais apropriado, o que ainda não consegui”.(entrevistada PDV 1999, escriturária, carreira administrativa)

“Sem grandes ambições. O que eu queria era ter uma vida familiar e um lado financeiro que me desse condições de viver e depois melhorar. Hoje, após dois anos de saída do banco, são maiores. A partir do momento que consegui manter meu nível de vida, hoje estou trabalhando para crescer mais”.

As razões para as adesões aos programas variaram de ano para ano, já que as circunstâncias que os envolviam eram diferenciadas e o público pretendido também.

Os entrevistados do programa de 1997 estavam próximos do benefício de aposentadoria, fator importante para a decisão. Alguns se diziam cansados e sem perspectivas em razão da privatização, motivo pelo qual quase que a totalidade afirma que não houve uma vantagem determinante para suas adesões, mas sim as circunstâncias, em especial a reforma da previdência.

A maioria dos pedevistas entrevistados, 27, afirmaram que não foram pressionados para aderir aos programas de desligamentos, um afirmou que se sentiu em parte pressionado e apenas dois entrevistados afirmaram que se sentiram pressionados.

Com relação às informações sobre os programas, somente cinco entrevistados afirmaram que as informações não foram tão esclarecedoras como deveriam e apenas 9 dos pedevistas foram ao sindicato para se esclarecer melhor sobre seus direitos e sobre os cálculos das rescisões contratuais.

Para os pedevistas de 1998, o motivo mais relevante para a adesão foi o insatisfação profissional, e como os do programa de 1997, não se sentiram pressionados, sendo que apenas dois apontaram a privatização como sendo o motivo da adesão e dois queriam ter seus empreendimentos.

As respostas sobre os motivos que levaram a maioria dos pedevistas de 1999, foi o fato de que estavam conscientes que o processo de privatização seria seguido por um processo de demissões, preferindo ir buscar outras atividades profissionais antes deste acontecimento e com alguma condição financeira. O pacote de vantagens, que pagava 0,8% salário/ano, acrescido de assistência médica e outros incentivos menores, foram determinantes.

Todos, sem exceção, 1997, 1998 e 1999, afirmaram que sairiam novamente do Banestado antes da privatização e que, portanto, não se arrependeram de ter aderidos aos programas de desligamento.

Os relatos colhidos com as entrevistas dos pedevistas do Banestado, dos três programas de incentivo pesquisados, levam a uma série de reflexões a cerca do atual estágio de acumulação do capital, das reestruturações produtivas realizadas, em especial à da década de 90, do desenvolvimento meios de produção, da mundialização do setor financeiro e sua sobreposição ao setor produtivo, mas acima de tudo sobre a hegemonia da classe dominante.

Muitos esforços teóricos têm sido realizados para explicar todas estas questões. Antunes (2000), fundamentado na teoria marxista, ao abordar a centralidade do trabalho, afirma que existe um sistema de metabolismo social do capital, constituído por sistemas de mediação de primeira e segunda ordem que permitem a compreensão da lógica e sustentação do sistema capitalista e suas implicações para o mundo do trabalho e suas consequências para a classe trabalhadora:

“ O sistema de metabolismo social do capital nasceu como resultado da divisão social que operou a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Não sendo consequência de nenhuma determinação ontológica inalterável, esse sistema de metabolismo social, é, segundo Mészáros, o resultado de um processo historicamente constituído, onde prevalece a divisão social hierárquica que submete o trabalho ao capital” (ANTUNES, 2000, p.19)

No sistema de mediações de primeira ordem estariam as necessidades vitais dos seres humanos, “em que os indivíduos relacionam-se com a natureza e com os seres sociais dotados de algum grau de determinação”.(ANTUNES, 2000, p.25)

No sistema de mediações de segunda ordem, construídos socialmente, estariam aqueles que garantiriam a hierarquia e as condições dos primeiros, sendo mantido por um

conjunto de três elementos: capital, trabalho e Estado, que quando coesos determinam e garantem a continuidade das mediações de segunda ordem.

Assim sendo, os programas de demissão voluntária enquanto estratégias utilizadas para o enxugamento de quadros em decorrência dos fatores associados à reestruturação produtiva, estariam de acordo com as mediações de segunda ordem ao permitir a manutenção do modo de produção vigente. Porém, vimos que no Banestado esta estratégia teve ainda caráter político, pois além de tornar o banco mais condizente com as necessidades do setor financeiro, o fez de forma a remunerar a diminuição das possibilidades de resistência que os trabalhadores do Banestado poderiam significar.

Quanto à reinserção produtiva dos pedevistas, os relatos ratificam que a qualificação profissional da classe trabalhadora é realmente algo socialmente construído no dia a dia, no acúmulo de experiências e na ampliação da instrução. Desta forma, os que possuíam melhores condições sociais, mais qualificados do ponto de vista formal, melhores qualificações, já que esta também tem se constituído numa mercadoria, foram os que encontraram maiores facilidades e melhores condições salariais para suas reinserções, a exemplo dos profissionais liberais que aliando suas experiências profissionais e suas formações acadêmicas e em serviço foram os que relataram estar em melhores condições de trabalho após suas rescisões contratuais com o Banestado

CONCLUSÕES

A pesquisa realizada teve como objetivo verificar em que medida a qualificação profissional obtida durante o exercício da atividade bancária dos ex-funcionários do Banestado esteve relacionada à reinserção produtiva dos referidos trabalhadores após optarem por aderir aos programas de demissão voluntária ofertados nos três últimos anos anteriores à privatização do banco estadual paranaense: 1997, 1998 e 1999.

A razão pela qual se buscou estudar o significado e a importância da qualificação profissional para a classe trabalhadora a partir de um grupo específico de trabalhadores, ou seja, bancários do Banestado que rescindiram seus contratos de trabalho através de processos de auto-desligamento, pelos programas de demissão voluntária que oferecem vantagens financeiras e sociais aos trabalhadores, usualmente chamados de pedvistas, se deu em razão de meu exercício profissional.

Tendo exercido a atividade bancária no Banestado de 1985 a 2001 e tendo participado do Conselho de Base do Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região Metropolitana por duas gestões consecutivas, atuando, portanto, como dirigente sindical de 1993 a 1999, e, paralelamente, eleita representante dos trabalhadores na Conselho de Administração da referida instituição, interessei-me em muito pela linha de pesquisa Educação e Trabalho ofertado pela Universidade Federal do Paraná, principalmente, em razão do convite para ocupar a pasta de “Formação” da atual gestão da referida entidade de representação dos bancários (de 1999 a 2001), cuja oportunidade não chegou a se efetivar.

O entusiasmo pela linha de pesquisa aconteceu porque, mesmo enquanto dirigente sindical que participava constantemente dos seminários e demais eventos promovidos pela entidade de representação de trabalhadores bancários, não conseguia compreender claramente os motivos que levavam à intensa e constante diminuição da categoria e, muito menos, os motivos que levavam tantos bancários a aderirem aos programas de demissão voluntária num momento em que o desemprego deixara de ser só um problema social do país em que vivemos, para ser um problema “global”.

Partindo do pressuposto de que os programas de desligamento voluntário ofertados aos trabalhadores não passavam de instrumentos falseadores da realidade concreta utilizados pelos capitalistas como mais um dos meios possíveis para aumento do acúmulo

de capital, livrando-se de forma “consentida” da sua força de trabalho, entendia que tal mecanismo era composto apenas por elementos de negatividade e, portanto, condição inadequada e insuficiente para a reinserção produtiva dos trabalhadores. Cabe destacar que em outras pesquisas relacionadas a questões inerentes à categoria bancária que também analisaram programas de desligamento voluntário realizados em instituições financeiras e públicas⁸², portanto semelhantes ao Banestado, foi demonstrado que no atual estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista as transformações ocorridas no mundo do trabalho têm sido acompanhadas por inúmeras perdas para a classe trabalhadora, reforçando o interesse pela pesquisa com ex-funcionários de uma instituição que passava por um intenso processo de reestruturação produtiva, agravada por uma aguda crise financeira ocasionada por má-gestão e forte indício de corrupção, sendo preparada para o processo de privatização.

Por tais motivos, importava compreender como estes “pedevistas” haviam, ou não, se recolocado no mercado de trabalho e em que sentido a qualificação profissional proporcionada pela prática da atividade bancária (esta tomada como um aspecto tridimensional formado pela formação escolar, formação em serviço e experiências), havia sido determinante para a escolha e o desempenho da nova atividade profissional dos ex-banestadenses, uma vez que considerávamos que tais trabalhadores muito provavelmente continuariam a vender sua força de trabalho.

As entrevistas realizadas com os pedevistas dos programas de desligamento voluntário ofertados pelo Banestado nos anos de 1997, 1998 e 1999, revelaram uma realidade diferente daquela apontada em outros estudos. Assim sendo a construção desta dissertação parecia ser desafiadora, uma vez que os dados não confirmavam as expectativas com relação às condições de impossibilidade e extrema dificuldade para a recolocação dos pedevistas bancários no mercado de trabalho, como as pesquisas até então conhecidas vinham demonstrando.

⁸² Dentre tais estudos destaca-se o coordenado por Liliana Segnini: “Novas formas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: Análise do sistema financeiro no Brasil”, que deu origem ao artigo “Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho”, publicado na revista Educação & Sociedade nº 67, agosto de 1999, onde a autora aponta que os Programas de Demissão Voluntária e Incentivo à Aposentadoria ofertados aos funcionários do banco estatal pesquisado, com significativa redução dos postos de trabalho, se deram por dois motivos: das mudanças do processo de gestão/ difusão tecnológica e, principalmente, da preparação para o processo de privatização.

Os dados colhidos revelaram um grupo de trabalhadores cujas condições sociais eram distintas da maioria dos trabalhadores do país. Praticamente todos constituíram condições confortáveis de segurança, tendo trabalhado no Banestado em média por mais de 15 anos⁸³. A maioria com os filhos já adolescentes e jovens. Todos haviam adquirido casa própria, podendo também continuar proporcionar um seguro saúde à família, além de guardar parte dos recursos obtidos a título de incentivo financeiro com a adesão ao programa de desligamento voluntário.

Apesar de praticamente todos os entrevistados se encontrarem reinseridos produtivamente, já que dos trinta pedevistas entrevistados 28 estavam exercendo alguma atividade profissional, (apenas duas entrevistadas não se reinseriram, uma por motivos religiosos e outra por se encontrar aposentada e optar por se dedicar à família, porém recebendo a aposentadoria oficial do INSS acrescida de complementação pela previdência privada dos funcionários do Banestado), os relatos das entrevistas revelaram que as condições profissionais e salariais da nova ocupação, para a maior parte dos pedevistas, eram inferiores quando comparadas às condições de trabalho proporcionadas pelo Banestado.

O dado mais surpreendente, que diferencia em parte esta pesquisa, foi o depoimento convicto dos pedevistas de que todos haviam tomado a decisão correta ao aderir aos programas de demissão voluntária e que certamente o fariam de novo já que aquele “Banestado” em que trabalharam já não existia e seria mesmo privatizado.

Tal unanimidade acerca da opção realizada pelos entrevistados, independentemente do nível salarial, do nível hierárquico exercido no banco, do reconhecimento da importância do banco em suas vidas quer em termos pessoais quer profissionalmente, nos indicou a necessidade de investigar mais detalhadamente a direção dada pela instituição bancária aos programas de demissão voluntária no contexto da crise que passa a viver, especialmente após 1995.

Assim sendo, tentamos recuperar, na medida das possibilidades de acesso às fontes disponíveis, os principais momentos de constituição do banco, do processo de configuração

⁸³ A média do tempo de trabalho no Banestado foi de 18,3, sendo que apenas dois entrevistados trabalharam menos de 10 anos, 6 e 8 anos, ambos reinseridos produtivamente, respectivamente exercendo as atividades de gráfico e contador.

da sua força de trabalho, para nele buscar compreender a direção dada aos programas de desligamento voluntário ofertados pelo Banestado.

Neste esforço empreendido para reconstruir a história do banco e sua força de trabalho foi possível compreender o que significava o Banestado e os programas de demissão voluntária na atual fase de acumulação do capital, quando o capital financeiro se mundializa e ganha importância sem precedentes, levando as instituições financeiras a um intenso processo de reestruturação produtiva. Segundo Segnini (1999), autora de várias pesquisas sobre o setor financeiro e, entre estes, um estudo acerca da reestruturação produtiva dos bancos no Brasil: “O processo de reestruturação dos bancos é compreendido como uma das características constitutivas *do processo de reestruturação do próprio capitalismo*, mais amplo e complexo do que ocorre no âmbito dos espaços produtivos; trata-se de um processo de intensificação da internacionalização do capital, acompanhado pela expansão do ideário neoliberal”. (SEGNINI, 1999, p.186)

Para esta autora, as mudanças impostas às instituições financeiras, em decorrência do processo de reestruturação, se efetivam a partir de dois planos: um plano macroeconômico e social e um plano microeconômico, ambos com consequências sociais negativas para os trabalhadores bancários.

No primeiro plano estariam as ações inerentes ao atual estágio de mundialização do capital com a efetivação dos processos de centralização do capital financeiro a partir das fusões, incorporações e privatizações. Segundo Segnini (1999), tais processos são empreendidos a finalidade de ampliar os serviços e produtos num mercado globalizado e altamente competitivo na busca de maior lucro e produtividade com o ganho de escala, ou seja, com a redução do preço unitário das transações e serviços prestados, sem contudo significar a melhora de atendimento bancário para a população. Segundo dados apresentados pela FETEC/PR no Jornal do Cliente dirigido aos usuários e clientes de bancos editado no segundo semestre de 2001,

“Em 1993, havia no Brasil 243 bancos. Em 2000 este número caiu para 189. No mesmo período, o número de agências também sofreu uma drástica redução. De 18.760, em 1994, caiu para 16.396 em dezembro de 2000. Há 1.659 municípios brasileiros sem atendimento bancário, ou seja, 29,44% das cidades não possuem agência ou posto de atendimento bancário. No Paraná, neste período, o número de agências caiu de 1.386 para 1.279. São 110 municípios com apenas uma agência e 34 sem nenhuma”. (FETEC/PR, 2001, p.02)

No segundo plano, estariam as ações relativas à organização do trabalho bancário, que segundo Segnini (1999), em face da reestruturação produtiva do setor, tem como ocorrência três fenômenos sociais: desemprego, precarização e intensificação do trabalho.

O desemprego se constituiu, sem dúvida, no fenômeno mais preocupante para a categoria bancária, uma vez que houve uma redução significativa durante a década de 90, passando de 800 mil postos de trabalho em 1990 para 388 mil no final de 2000, ou seja, foram eliminados mais de 50% dos empregos na categoria bancária. A redução de pessoal nos bancos está relacionada a várias origens: os processos de automação e substituição dos bancários por uma força de trabalho mais “barata” (terceirização); as novas formas de gestão que permitem a eliminação de níveis hierárquicos e postos de trabalho via fusão de funções; sem esquecer as causas relativas às ações do plano macroeconômico (fusões, incorporações e privatizações) que também possibilitam a demissão dos bancários. Uma das formas utilizadas pelos banqueiros para a redução de pessoal que tem se mostrado bastante eficiente seriam os programas de demissão voluntária. Tais programas oferecem incentivos para que os empregados se desliguem das instituições em que trabalham, tendo sido entendidos como uma forma menos traumática para a redução do número de trabalhadores. Na pesquisa realizada por Segnini (1999), a autora aponta tais programas no banco pesquisado como um mecanismo de grande valia para o mesmo, já que através da utilização destes conseguiu reduzir o seu quadro em 4.910 funcionários de junho de 1995 a agosto de 1997⁸⁴. Campos (2000) também enfoca o programa de demissão voluntária realizado pelo Banco do Brasil em 1995 enquanto um dos instrumentos utilizados para a reestruturação produtiva da referida instituição que viabilizou a demissão de 13.034 funcionários. A referida autora, considera-o como a primeira experiência de enxugamento bem-sucedida do governo de política neoliberal de Fernando Henrique Cardoso. (CAMPOS, 2000, p.82)

Os outros dois fenômenos sociais decorrentes do processo de reestruturação produtiva, segundo Segnini (1999), seriam a precarização das condições de trabalho e a intensificação da jornada bancária.

⁸⁴ Na pesquisa realizada por Segnini em 1999 no setor bancário de São Paulo, esta revela que no banco estadual em vias de privatização, através de Programas de Demissão Voluntária houve a redução de 899 postos de trabalho no primeiro semestre de 1995, 1266 no segundo semestre de 1995, 522 no primeiro semestre de 1996 e 2223 no segundo semestre de 1997, tendo utilizado como fonte o Departamento de Recursos Humanos do Banco Estatal, 1997.

A precarização das condições do trabalho bancário teve como sua principal origem uma das formas encontradas pelos bancos para diminuir os custos administrativos relativos à folha de pagamento, isto é, pelo processo de contratações de empresas prestadoras de serviços para a execução de tarefas não ligadas diretamente à intermediação financeira, a chamada “terceirização”, quando o mesmo serviço que era feito por um bancário é realizado por um trabalhador que não pertence à categoria bancária, portanto sem os mesmos direitos conquistado ao longo dos anos e que, via de regra, recebe um salário menor e tem uma jornada de trabalho maior do que a bancária de 6 horas. Segnini (1999) destaca que o elevado desemprego na categoria bancária permite que os próprios bancários qualificados pelos bancos sejam contratados pelas terceirizadoras com menores salários e com maiores jornadas.

Quanto à intensificação da jornada de trabalho para os bancários que permanecem empregados a autora enfatiza o uso da “pedagogia do medo” e o acirramento do individualismo como sendo os mecanismos mais utilizados pelos bancos para alcançar a motivação necessária ao alcance de maior lucro e produtividade.

Em sua pesquisa sobre a reestruturação dos bancos no Brasil, Segnini (1999) destaca ainda o papel do Banco Central do Brasil, enquanto aparelho do Estado coordenador do referido processo, cujo objetivo estaria em adequar o sistema financeiro do país às características consideradas essenciais pelos organismos internacionais reguladores da economia política mundial, a exemplo do Banco Mundial. (SEGNINI, 1999, p.187)

O Banestado enquanto banco estadual valeu-se apenas das ações inerentes ao plano microeconômico, uma vez que a política econômica nacional ao impor a privatização dos bancos estaduais havia decretado sua “sentença de morte”. Todavia, enquanto o processo de saneamento e reestruturação necessários à venda da instituição não eram concluídos, vários procedimentos com a finalidade de reduzir seu custo administrativo e manter as condições de competitividade foram realizados. Neste sentido, a redução com o custo da folha de pagamento foi a meta mais perseguida, sendo os programas de demissão voluntária um dos instrumentos utilizados.

Embora o primeiro destes programas tenha sido realizado em 1991, a intensificação do uso deste mecanismo ocorre a partir de 1995 justamente no momento em que a hegemonia neoliberal se intensifica e inicia a crise institucional do Banestado. Como vimos

nos capítulos anteriores, os programas de desligamento ofertados foram distintos entre si, visando atingir grupos específicos de funcionários, mas que no conjunto, acabaram por desempenhar mais do que um papel meramente administrativo de enxugamento do quadro de funcionários, cumprindo também um papel político ao reduzir o número de bancários que compunham a sua força de trabalho. Os programas de demissão voluntária ofertados aos banestadenses possibilitaram o afastamento de 2.460 funcionários da luta que seria travada por ocasião da privatização, principalmente daqueles que tinham mais tempo de banco e aderiram ao programa de 1997, criado especificamente para os que estavam próximos das suas aposentadorias, com mais tempo de banco, testemunhas vivas da importância da instituição bancária oficial enquanto agente de financiamento para as estratégias políticas que foram implementadas pelos diferentes governos paranaenses ao longo das últimas sete décadas e justamente nos quais o banco havia realizado os maiores investimentos em qualificação profissional.

Os pedevistas do programa de 1997, das carreiras administrativa, técnico-científica e informática⁸⁵, trabalharam por mais de 20 anos no Banestado, estavam acima dos 40 anos de idade, adquiriram casa própria antes de sair do banco, todos continuam a possuir seguro-saúde, a maioria do próprio banco na condição de participantes da FUNBEP (com a exceção de um dos entrevistados deste ano que não cumpria os requisitos de adesão, mas pode sair via PDV com a anuência da diretoria), receberam diversos cursos de qualificação do banco, inclusive bolsas de estudos para a realização de pós-graduação, e, com a exceção de uma entrevistada, possuíam nível superior de escolaridade. Caracterizavam, assim, um grupo de funcionários que exerceu a atividade bancária numa época em que o setor financeiro oferecia boas condições de trabalho e qualificação, compreendido como uma boa oportunidade de desenvolvimento profissional. Importante frisar, ainda, sobre estes nove pedevistas entrevistados do programa de 1997, que dos oito que possuíam nível superior de escolaridade, apenas um que exercia a atividade de médico do trabalho, tendo ingressado no banco após a conclusão do nível superior. Os demais realizaram seus cursos de graduação exercendo paralelamente a profissão de bancário. Destes oito, seis realizaram

⁸⁵ O programa de demissão voluntária de 1997 não teve a adesão dos funcionários da carreira de serviços e manutenção uma vez que tais funcionários não preenchiam as condições de “participantes constituintes” do fundo de previdência privada, pois foram incorporados ao banco comercial na década de 90 e portanto não eram participantes do referido fundo até então.

ainda cursos de especialização quase todos com bolsas de estudos proporcionadas pelo banco. Embora praticamente todos os pedevistas do programa de 1997 tenham se reinserido produtivamente “pós-banestado”, seis trabalham como autônomos e apenas dois com vínculo empregatício. Ao exercerem atividades semelhantes às da atividade bancária, valendo-se, portanto, das experiências acumuladas ao longo de suas vidas de banestadenses, reconheceram a importância de tais experiências e saberes adquiridos como bancários para a escolha e o desempenho da nova atividade profissional. Contudo, pelos depoimentos das entrevistas realizadas conclui-se que as novas condições de trabalho se encontram precarizadas em relação as proporcionadas pelo banco para a maioria, já que as jornadas de trabalho são maiores, os rendimentos salariais são menores e não possuem os benefícios indiretos resultantes das conquistas obtidas pela categoria bancária. Os pedevistas entrevistados dos três programas, foram, certamente, os que estiveram mais próximos dos momentos de grandes participações do Banestado no contexto de desenvolvimento das políticas paranaenses.

Os pedevistas de 1998, também constituído por um grupo de nove entrevistados, não apresenta características tão semelhantes como o grupo de pedevistas de 1997, pois apresentaram maior variação da idade e do tempo de Banestado. Tal variabilidade reflete as condições de adesão deste programa dirigido exclusivamente aos funcionários que não estivessem próximos de sua aposentadorias, uma vez que o banco pretendia demitir os funcionários já aposentados pelo INSS baseando-se na Emenda Constitucional número 20/98 que tinha como objetivo vedar a percepção simultânea de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo, emprego ou função pública. Dos nove entrevistados do grupo de 1998, cinco adquiriram casa própria antes de rescindir seus contratos de trabalho via PDV, sendo estes os que estavam no topo das carreiras. Deste grupo, sete atualmente possuem seguro saúde (e agora pagam por ele), um é dependente do seguro saúde da esposa e um não possui seguro saúde, sendo este da carreira de serviços e manutenção, onde estavam os funcionários das menores faixas salariais. Quanto à formação escolar dos entrevistados do programa de 1998, seis possuem nível superior de escolaridade, sendo que apenas um ingressou no banco após ter concluído o curso de graduação e dois fizeram cursos de especialização fazendo uso de bolsa de estudo proporcionada pelo banco, cujos aprendizados, conforme relato das entrevistas, estão sendo utilizados na atividade

profissional atual. Nem todos os pedevistas do programa de 1998 tiveram as mesmas oportunidades de treinamento e qualificação, com menos investimentos para os funcionários da carreira de serviços e manutenção. Neste grupo todos estão reinseridos produtivamente, apenas um possui vínculo empregatício anterior à adesão ao PDV. Com exceção do contínuo que atualmente exerce atividade no setor agropecuário, as novas atividades estão ligadas à atividade bancária, sendo as experiências adquiridas no Banestado de grande significado para este grupo de pedevistas. Da mesma forma que os pedevistas do programa de 1997, a reinserção produtiva para a maioria destes trabalhadores se deu em condições de precariedade se comparada com as condições de trabalho e salariais do Banestado.

Os pedevistas de 1999, representados por um conjunto doze entrevistados, apresenta o grupo mais diversificado sob todos os aspectos verificados nesta pesquisa. O tempo de banco variou entre 12 e 29 anos e a idade de 33 a 61 nos. Dos doze entrevistados, oito adquiriram casa própria antes de aderir ao PDV, dois adquiriram com os recursos do PDV, um possui imóvel financiado e uma das entrevistadas utilizou os recursos do PDV na construção de sua residência, porém, ainda não havia conseguido terminá-la por ocasião da entrevista, sendo que todos os pedevistas de 1999 que atingiram o topo das carreiras conseguiram adquirir casa própria. Destes, quatro não possuem seguro saúde, sendo que a maioria optou por continuar a pagar o plano de saúde dos funcionários do banco. Como os demais pedevistas dos programas de 1997 e 1998, a maioria dos pedevistas de 1999 possui nível superior de escolaridade, três com cursos de pós-graduação e dos cinco que não chegaram ao terceiro grau, apenas uma das entrevistadas, do grupo de serviços e manutenção, não chegou a completar o primeiro grau. A maioria, oito pedevistas, reconhecem terem participado de vários e cursos de qualificação e treinamento, mas nem todos atribuem o mesmo grau de importância a este fator. Neste grupo encontra-se o único dos entrevistados que participou de um dos cursos de qualificação oferecidos pelo Sindicato de Bancários sobre Legislação Trabalhista, e excetuando um dos entrevistados que preferiu não emitir opinião a respeito, todos os demais afirmaram que o movimento sindical pode e deve ofertar cursos aos seus associados. Com exceção de uma das entrevistadas que por motivos religiosos optou por não se reinserir produtivamente, todos os demais possuem novas ocupações, porém, apenas três com vínculo empregatício e os demais como

autônomos. Para a maioria deste grupo de pedevistas as novas atividades não estão diretamente relacionadas às exercidas no banco, mas reconhecem que a experiência foi importante para a escolha e o desempenho da nova atividade profissional. Apenas um dos pedevistas dos pedevistas entrevistados de 1999, do quadro de serviços e manutenção, declarou estar conseguindo rendimentos superiores na nova atividade profissional, embora a maioria dos demais tenha uma carga horária de trabalho maior, na condição de autônomo e, portanto, sem possuir os benefícios indiretos proporcionados pelo banco.

Outra análise possível de ser considerada sobre a relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado estaria na comparação entre os diferentes níveis salariais destes trabalhadores, uma vez que para a seleção dos entrevistados partimos do pressuposto que a qualificação profissional é algo socialmente construído pelo trabalhador ao longo de sua vida com o acúmulo dos conhecimentos obtidos através de sua formação escolar, formação em serviço e experiências obtidas no seu dia a dia, portanto definidores do seu rendimento salarial.

Desta forma, a partir da análise de um dos documentos internos do banco, o Plano de Cargos e Salários do Banestado o qual determina tanto a entrada quanto a ascensão de cada um dos postos de trabalho, bem como a composição salarial de cada um dos salários pagos pelo banco, foi possível definir a amostra dos pedevistas das quatro carreiras existentes e que recebessem os maiores salários, os menores salários e os salários médios.

Os dados das entrevistas analisados de acordo com as faixas salariais, mostram que os pedevistas que chegaram aos cargos mais elevados do plano de cargos e salários do Banestado, dez entrevistados entre as quatro carreiras dos três programas analisados, eram todos do gênero masculino, com uma faixa etária entre 35 e 49 anos de idade, que haviam trabalhado de 13 a 29 anos no banco e salários que variavam de R\$ 7.298, 79 (carreira de informática) a R\$ 2.065,93 (carreira de serviços e manutenção). Com exceção do entrevistado que fazia parte da carreira de serviços e manutenção, todos os que exerciam os cargos mais elevados e recebiam os maiores salários tinham formação escolar de nível superior e, com a exceção de um destes da carreira técnico-científica, fizeram seus cursos de graduação trabalhando no Banestado. Deste grupo de maiores salários, apenas um não havia feito algum curso de pós-graduação, porém todos receberam treinamento e cursos de qualificação profissional. Todos se encontram exercendo novas atividades profissionais, as

quais estão ligadas diretamente a alguma das ocupações exercidas no banco, portanto fazendo uso da “qualificação profissional” adquirida na atividade bancária, em especial às experiências acumuladas, como revelaram as entrevistas.

Embora todos deste grupo estejam exercendo novas ocupações, nem todos conseguiram as mesmas condições de trabalho e salariais do banco, sendo que somente três possuem vínculo empregatício e destes dois já possuíam tais vínculos antes de se desligarem do banco e os demais trabalham como autônomos. Quanto à jornada diária de trabalho, seis afirmam estar exercendo carga horária maior do que a da atividade bancária, três com a mesma carga horária e um apenas afirma ter uma jornada de trabalho diária menor do que a praticada no banco. Quanto aos rendimentos salariais da nova atividade profissional, seis afirmam estarem conseguindo rendimentos inferiores aos da atividade bancária, um afirma que consegue os mesmos rendimentos e três afirmam ter melhores rendimentos com a nova atividade profissional. Foi o grupo que mais valorizou as experiências obtidas durante o tempo em que trabalharam no Banestado e reconhecem a importância desta para o desempenho na nova atividade profissional.

Dos pedevistas que recebiam remunerações de acordo com os salários intermediários das carreiras a que pertenciam no Banestado, dez pedevistas entrevistados, recebiam salários que variavam de R\$ 4.876, 44 (carreira de informática) e R\$ 568,31 (carreira de manutenção e serviços), haviam trabalhado entre 24 a 8 anos no banco e estavam na faixa etária entre 34 e 57 anos de idade. Todos estes pedevistas possuem casa própria, sendo oito antes da rescisão com o banco, um com os recursos do PDV e um tem o imóvel financiado. Apenas um não possui seguro saúde. Com relação ao grau de escolaridade dos pedevistas deste grupo, sete possuíam nível superior de escolaridade, mas apenas dois entrevistados fizeram cursos de pós-graduação. Os três pedevistas deste grupo que recebiam salários intermediários das carreiras e não possuíam terceiro grau eram do gênero masculino, um pertencendo à carreira administrativa e dois à carreira de manutenção e serviços. Todos por ocasião das entrevistas se encontram reinseridos produtivamente, quase todos em atividades semelhantes às exercidas no banco, porém a maioria em condições mais precarizadas se comparadas com o Banestado, com salários menores e sem os mesmos benefícios indiretos e os direitos conquistados pela categoria bancária. Como os pedevistas do programa de 1997, reconhecem a importância das

experiências obtidas durante o exercício da atividade bancária no Banestado para suas reinserções e desempenho das novas atividades profissionais.

Quanto aos pedevistas entrevistados que recebiam os menores salários nas carreiras existentes no Banestado, dez entrevistados, recebiam salários que variavam entre R\$ 2.096,86 (carreira técnico-científica) a R\$ 420,37, trabalharam no banco entre 22 a 6 anos e cuja idade variava entre 31 a 61 anos de idade. Destes, três não conseguiram adquirir casa própria durante o tempo que trabalharam no banco, embora apenas um destes ainda seja solteiro e resida com os pais e apenas uma das entrevistadas não possui seguro saúde. Neste grupo de menores salários encontramos o maior número de pedevistas que não possuíam o terceiro grau, sendo que destes dez, apenas quatro possuem nível superior de escolaridade, pertencentes às carreiras técnico-científica e informática, enquanto os pedevistas de menores salários das carreiras administrativa e serviços e manutenção não possuíam nível superior de escolaridade. Mesmo com pouca qualificação formal, apenas uma entrevistada por opção religiosa não procurou se recolocar no mercado de trabalho. Estes pedevistas de menor salário também foram os que receberam menos cursos de qualificação profissional e treinamentos ofertados pelo banco, sendo a experiência adquirida durante o desempenho da atividade bancária o acúmulo de maior significado para o exercício de suas novas atividades profissionais. Contudo, é para este grupo de pedevistas de menor salário e com pouca qualificação profissional formal, com ensino fundamental e médio, que a reinserção produtiva foi mais vantajosa em termos de rendimentos salariais, pois nos relatos o grupo afirma que trabalhando “por conta” consegue melhor remuneração do que como empregados no banco, apesar de reconhecer a importância dos benefícios indiretos que possuíam no banco.

Todos os pedevistas entrevistados dos três programas de demissão voluntária pesquisados, 1997, 1998 e 1999, independente do grau de escolaridade, do salário, do cargo e do nível hierárquico que haviam conquistado no Banestado, reinseridos no mercado de trabalho, afirmaram que saíam novamente do banco e, embora para a maioria esta reinserção tenha se dado em condições de maior precariedade se comparadas com as condições de trabalho oferecidas pelo banco, percebem que o banco ao buscar entre outras medidas qualificar sua força de trabalho para obter maior produtividade e melhores

resultados para a instituição, criou condições mais favoráveis ao desempenho de uma nova atividade profissional.

Os resultados da pesquisa, em especial os relativos à importância imputada pelos entrevistados à experiência adquirida no exercício profissional também para a reinserção produtiva, ratificam a literatura de cunho marxista existente acerca do entendimento de qualificação profissional, tais como Frigoto (1995), Kuenzer (1995), Dedecca (1998), Saviani (1996), Gentili (1995) e Invernizzi (2000), que tomam a categoria trabalho como norteadora de todas as demais relações sociais possíveis para a condição de existência humana. Neste sentido é interessante o resgate feito por Frigotto (1995) ao apontar que,

“O trabalho nesta perspectiva não pode se reduzir a “fator”, mas é, por excelência, a forma mediante a qual o homem produz suas condições materiais de existência, a história, o mundo propriamente humano, ou seja, o próprio ser humano. Trata-se de uma categoria ontológica e econômica fundamental. A educação também não é reduzida a fator, mas é concebida como uma prática social, uma atividade humana e histórica que se define no conjunto das relações sociais, no embate dos grupos ou classes sociais, sendo ela mesma forma específica de relação social”. (FRIGOTTO, 1995, p.31)

O Banestado ao definir a qualificação profissional a ser ofertada para a sua força de trabalho o fez de acordo com os momentos históricos vividos, tendo sempre como paradigma as formas tradicionais de organização fordista/taylorista do trabalho, proporcionando treinamentos e cursos de qualificação que se preocupavam em prover os banestadenses de forma adequada para o bom desempenho de tarefas parciais, normatizadas, que se distinguiam entre o executar e o planejar, com vários níveis hierárquicos, portanto, específicos para os diferentes níveis ocupacionais dos trabalhadores de sua estrutura organizacional.

Assim, ao recuperar o processo de constituição do banco e de sua força de trabalho e verificar que na instituição Banestado a organização do trabalho sempre esteve de acordo com os parâmetros tayloristas/fordistas, observamos também que houve duas fases distintas nos enfoques dados à qualificação profissional.

Na primeira fase, a qualificação profissional percebida no Banestado, apresenta as características do enfoque macrossocial, ou seja, é concebida como instrumento de planejamento. Tal concepção desenvolvida nos Estados Unidos, nas décadas de 50 e 60, por Theodore Schultz, com a participação de Frederick Harbinson, deu origem à Teoria do

Capital Humano. De acordo com os preceitos desta teoria, a qualificação profissional era vista como um fator de desenvolvimento econômico e, portanto, os gastos relativos à “educação” deveriam ser racionalizados e planejados de acordo com o mercado de trabalho (Fartes, 2000). Neste enfoque, a qualificação do trabalhador era entendida como uma possibilidade de melhora dos rendimentos salariais com um conseqüente ganho social. Em algumas das fontes consultadas, a exemplo dos Relatórios Anuais de Administração do Banestado, existem declarações de que os investimentos realizados com treinamento dos seus funcionários tinham como finalidade o aumento da produtividade, logo planejados visando o lucro da instituição.

O segundo momento relativo ao processo de qualificação da força de trabalho banestadense parece refletir o enfoque “Pragmático”. Para tal concepção a qualificação profissional do trabalhador está diretamente relacionada ao posto de trabalho em que atua. Nesta abordagem, a qualificação é inerente ao posto de trabalho, não sendo considerada como um conjunto de atributos pertencente ao trabalhador. (INVERNIZZI, 2000, p.55). No Banestado este enfoque é perceptível a partir da segunda metade da década de 80, com implantação do Plano de Cargos e Salários de 1985 que passou a regulamentar tanto o ingresso como a ascensão aos cargos das carreiras existentes no banco.

Na análise compreendida a respeito dos possíveis enfoques de qualificação profissional utilizados pelo Banestado, não foi percebido qualquer proximidade com os enfoques da Construção Social das Qualificações, ou com o enfoque das Competências, sendo este último utilizado para designar o tipo de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes aos processos produtivos chamados pós-fordistas ou flexíveis, relativos ao atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas,

Mesmo com a existência de dois enfoques diferenciados, os treinamentos e aprendizados planejados pelo banco e oferecidos aos seus funcionários, enquanto investimentos feitos na qualificação profissional de sua força de trabalho, sempre tiveram como finalidade específica a melhora do desempenho dos seus funcionários nos cargos que exerciam para o aumento da produtividade da instituição e a obtenção de maiores lucros.

Contudo, apesar dos treinamentos ofertados pelo Banestado se constituírem em parte da aprendizagem dirigida à finalidades específicas, o exercício profissional incorpora dimensões múltiplas e diversas que podem favorecer positivamente o processo de

qualificação profissional. Os entrevistados, todos, destacaram o papel da experiência em seus trajetórias profissionais, ou seja, o exercício profissional nos educa, pois o conjunto das relações sociais, nele implicadas, torna-o decisivo no processo de formação humana como defende o enfoque das escolas da “Construção Social”, que entende a qualificação profissional num sentido mais amplo, enquanto “formação do homem em todas as suas dimensões de integralidade, com vistas à politecnia, a superação da fragmentação do trabalho em geral, e em decorrência, do trabalho pedagógico, o resgate da cisão entre teoria e prática e transdisciplinaridade, e assim por diante” (KUENZER, 2001, p.1)

A importância atribuída pelos pedevistas à experiência, principalmente por aqueles que atingiram os cargos mais altos da hierarquia funcional, que tiveram maiores oportunidades de ascensão profissional, chegando a realizar cursos de pós-graduação com bolsas de estudos oferecidas pelo banco e inclusive com oportunidades de escolher cursos e treinamentos durante o tempo em que trabalharam no Banestado, reafirma a ideia de que todas as relações sociais são pedagógicas. Segundo Frigotto (1995), “A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico” (FRIGOTTO, 1995, p.31:32)

A análise deste reconhecimento da importância das experiências adquiridas durante a atividade bancária somada à análise das reinserções dos pedevistas, evidencia a sua real importância. Os menos qualificados do ponto de vista formal, principalmente os que pertenciam à carreira de serviços e manutenção, os que tiveram menores oportunidades de qualificação profissional em serviço, encontraram na prática, no exercício cotidiano das tarefas implicadas no trabalho que realizavam, a verdadeira escola que lhes oportunizou as condições materiais de existência durante e após o Banestado.

Isto posto, pode-se afirmar que a relação positiva entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado corrobora com as críticas que os autores marxistas vêm fazendo à nova lógica de reinserção produtiva da classe social que vive do trabalho. Segundo Kuenzer (2001) esta lógica se caracteriza pela “exclusão includente e a inclusão excludente”, enquanto uma nova forma de dualidade estrutural

enquanto objetivação das novas relações entre a educação e trabalho. Esta autora ao abordar a referida questão aponta que:

“Do ponto de vista do mercado, os estudos que vêm sendo realizados permitem concluir que está em curso um processo que pode ser caracterizado como “exclusão includente”. Ou seja, no mercado intensificam-se várias estratégias de exclusão do mercado formal, onde o trabalhador tinha direitos assegurados e melhores condições de trabalho, acompanhadas de estratégias de inclusão no mundo do trabalho através de formas precárias. Assim é que trabalhadores são desempregados e re-empregados com salários mais baixos, mesmo que com carteira assinada; ou reintegrados ao mundo do trabalho através de empresas terceirizadas prestando os mesmos serviços; ou prestando serviços na informalidade, de modo que o setor reestruturado se alimenta e mantém sua competitividade através do trabalho precarizado. (KUENZER, 2001, p.14)

Kuenzer destaca ainda que esta é a lógica vigente entre a relação capital e trabalho nos Estados que seguem como diretriz as políticas de ordem neoliberal, enfatizando que “Não se trata, portanto, de mera disfunção de efeitos passageiros, mas da própria possibilidade de acumulação do capital, posto que a reestruturação produtiva se alimenta e mais se dinamiza quanto mais produz o seu contrário: o trabalho precarizado”. (KUENZER, 2001, p.14)

Outro aspecto interessante a ser considerado com significativa contribuição para explicar a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado na atual fase de acumulação flexível do capital que se caracteriza pelo aumento do desemprego, são as particularidades de Curitiba e de sua Região Metropolitana uma vez que todos os pedevistas entrevistados são residentes nesta, em razão das condições limitações concretas para a realização da presente pesquisa.

O estudo realizado por Macedo (2000) acerca da “Caracterização Geral do Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Curitiba e de seus Municípios Circunvizinhos”, constatou que a referida região tem se destacado pelo crescimento da sua taxa populacional. Tal crescimento tem sido superior às demais regiões do Estado. Como consequência, os dados apontam que “ao concentrar uma parcela da população estadual, passa a responder também por uma crescente parcela da População Economicamente Ativa, do ‘Pessoal Ocupado’ e da População Desempregada paranaenses”(MACEDO, 2000, p.7)

Desta forma, ao enfocar a tendência do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Curitiba, segundo a pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD

e a pesquisa mensal de emprego – PME, revela as particularidades de Curitiba e Região Metropolitana: houve o crescimento de empregos para vários setores da economia paranaense, dentre estes o de serviços, tendo aumentado de 39,96% em 1992 para 44,69% em 1998. Destacam-se os serviços de alojamento e alimentação, serviços de recuperação e conservação, serviços pessoais, serviços domiciliares e serviços de diversões, serviços auxiliares da atividade econômica. A referida pesquisa aponta ainda que houve aumento de ocupação também na indústria de transformação, na indústria de construção civil e no comércio, com diminuição do número de ocupados na atividade agropecuária. A pesquisa destaca que este fenômeno não aconteceu com relação às demais regiões paranaenses e brasileiras no mesmo período.

Assim sendo, podemos constatar que de certa forma a reinserção dos ex-funcionários do Banestado que aderiram aos programas de demissão voluntária pode ter sido facilitada em razão das condições específicas da localidade em que buscaram se reinserir, fator que certamente merece maior aprofundamento. Portanto, a mesma investigação a respeito do sucesso, ou não, da reinserção produtiva dos pedevistas residentes em outros municípios paranaenses seria de extrema importância para os estudos acerca dos reflexos da reestruturação produtiva do setor bancário estatal e suas implicações tanto para a categoria bancária como para as demais categorias de trabalhadores.

Não restam dúvidas que as constatações até aqui apresentadas, elaboradas a partir da investigação sobre a relação existente entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado, reafirmam os enfoques de qualificação profissional que têm como fundamentação teórica os pressupostos marxistas, ou seja, que têm no trabalho a categoria fundante da sociabilidade humana.

Contudo faz-se necessário enfatizar a necessidade de maior aprofundamento de muitos dos aspectos levantados no decorrer deste estudo que por estarem indiretamente ligados ao nosso principal objeto, “a qualificação profissional dos pedevistas do Banestado”, apesar de considerados e analisados no corpo do trabalho apresentado, merecem outras reflexões para uma melhor compreensão das transformações ocorridas no mundo do trabalho e as suas consequências para a classe trabalhadora.

Dentre estes aspectos, destacam-se os próprios programas de demissão voluntária enquanto uma das estratégias utilizadas na reestruturação produtiva dos bancos estaduais

em face da determinação de privatização de tais instituições, merecendo uma investigação de maior rigor não apenas do ponto de vista do seu papel administrativo para a redução da categoria bancária, mais do seu papel político, que ao diminuir a referida categoria, diminui também a possibilidade de organização dos trabalhadores e enfraqueceu suas entidades de representação sindical, acirrando cada vez mais o individualismo inerente e necessário ao modo de produção vigente. Ainda sobre os programas de demissão voluntária do Banestado, como já afirmado anteriormente, seria interessante investigar o processo de reinserção dos pedvistas de outros municípios para além de Curitiba e de sua Região Metropolitana.

Outro aspecto importante a ser estudado seria a própria história do Banestado a partir de uma pesquisa mais ampla, com a investigação de outras fontes que não as oficiais elaboradas pelas consecutivas diretorias, verificando-se qual a sua importância e real participação no desenvolvimento sócio-econômico estadual e quais os reflexos para a população trabalhadora do Paraná, uma vez que enquanto banco estatal foi regido pela lógica burguesa, cumprindo o papel de instrumento viabilizador das estratégias políticas traçadas pelos diferentes governos paranaenses. O mesmo se pode afirmar a respeito do processo de constituição da força de trabalho do Banestado, cujas fontes são ainda mais escassas e dispersas.

Por último, gostaria de registrar a importância e os reflexos da oportunidade que me foi concedida de participar de um curso de pós-graduação em uma universidade pública inserida numa sociedade regida pela lógica capitalista.

Como já havia afirmado anteriormente, ao iniciar o curso eu era funcionária do Banestado com mandato sindical, que exercia a representação dos funcionários no Conselho de Administração. Tal conquista dos banestadenses, na segunda metade da década de 80 possibilitou a eleição de um funcionário de carreira para integrar a referida instância administrativa que dentre outras atribuições indica a diretoria executiva e traça as políticas da instituição.

Ao concluir a dissertação já não sou mais funcionária do Banestado, pois com a privatização do banco a área em que trabalhava, Organização e Métodos, foi extinta e junto com os demais colegas do setor fui convidada a escolher entre o Programa de Demissão Voluntária oferecido pelo novo “dono” e uma breve demissão. Embora a escolha não tenha

sido tranqüila, optei por aderir ao Programa de Demissão Voluntária do Itaú e muitos dos que não o fizeram foram dispensados sem o “acréscimo” do programa de desligamento. O registro do número de demissões de banestadenses após a privatização que vem sendo elaborada pelo Sindicato de Curitiba e Região Metropolitana indica que na sua base sindical houve 1.334 desligamentos, sendo 841 referentes à adesão ao Programa de Demissão Voluntária promovido pelo Itaú e 493 dispensas sem justa causa.

Assim sendo, durante a realização do curso de mestrado em Educação da UFPR, além de ter acesso a teoria que permite a compreensão crítica das transformações do mundo do trabalho e das conseqüências destas para a classe trabalhadora, presenciei todo o processo de desmonte e a venda à iniciativa privada da instituição na qual vivi praticamente toda a minha história de trabalhadora. Ou seja, aparentemente a teoria se concretizou na prática, pois junto aos demais colegas do Banestado sofremos os impactos da reestruturação produtiva do setor financeiro no atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas.

Portanto, como apontam os estudos que tratam da reestruturação produtiva no setor bancário no Brasil, a aquisição do Banestado pelo Itaú culminou na demissão em massa da força de trabalho tanto em razão da unificação das estruturas e serviços que permitiram o enxugamento da estrutura organizacional quanto em razão das diferenças existentes entre uma instituição bancária pública e uma instituição privada, já que esta última não vislumbra a manutenção de um posto de atendimento apenas para prestar serviços bancários à população, mas, acima de tudo, visa o lucro e o crescimento do banco, não tolerando, portanto, a existência de agências deficitárias.

A demissão da força de trabalho se pautou pela dispensa de trabalhadores que recebiam salários e benefícios indiretos conquistados em outra fase do modo de produção capitalista. A qualificação profissional e o acúmulo de experiência adquiridas pelos funcionários durante o desempenho da atividade bancária, muitas vezes custeada pelo Banestado, logo com recursos públicos, não interessaram de todo ao Itaú. As decisões do “novo dono” se pautaram pela lógica do menor custo, ou seja a diferença entre os salários e benefícios indiretos percebidos entre os dois quadros funcionais. O jornal Contra Cheque de 08 de maio de 2001 informa que o Itaú pretendia tanto reduzir os “Pisos” pagos pelo Banestado, adotando os salários da Fenaban, como extinguir cláusulas que garantiam conquistas salariais dos banestadenses.

Chegar a todas estas constatações exigiu a aprendizagem da teoria que possibilitasse a análise de cada uma das particularidades que se relacionam ao objeto em estudo. Embora a aprendizagem desta teoria tenha sido desafiadora num primeiro momento pelo grau de complexidade, foi possível contar com o trabalho realizado pelo setor de Educação da UFPR na fundamentação teórica de seus discentes, o que proporciona ânimo para prosseguir.

Tal estudo foi sem dúvida o maior esforço acadêmico por mim desempenhado, sendo que à cada etapa vencida corresponderam experiências diversas que enriqueceram minhas referências de leitura e compreensão de realidade.

O processo de ampliação do conhecimento não se deu tão apenas pelas leituras referenciadas, pelas discussões em sala de aula ou pelas atividades de pesquisa. Todas essas experiências foram vagarosamente absorvidas a cada novo dia, incorporando-se à minha formação anterior, permitindo-me formular prováveis respostas para questões que, também como bancária, permeavam minha trajetória profissional.

Importa daqui para frente, após ter adquirido o conhecimento possibilitado por um curso de pós-graduação que se pauta essencialidade da formação humana, não apenas buscar aprofundar tal compreensão, mas acima de tudo socializá-la, na esperança de contribuir com a construção de um mundo melhor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 d. São Paulo : Boitempo, 2000.

ARANHA, A. O conhecimento tácito e a formação do trabalhador. Debate Sindical. São Paulo : Parma Ltda, nº 28, 1998.

BALTAR, P.E; DEDECCA, C.S.; HENRIQUE, W. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: **Crise e Trabalho no Brasil**. Campinas : Página Aberta, 1996.

Banco Essencial. **O Paraná precisava de um banco seu**. Curitiba, nov. 1990.

BANESTADO 60 anos. Banestado : [1988?].

Banestado Informa. **Os novos caminhos dos ex-banestadenses**. Curitiba, jul. 1996.

_____. **Bancário volta às aulas em busca de profissionalização**. Curitiba, set. 1996.

_____. **Banestadenses vão às urnas e vencem**. Curitiba, nov. 1996.

BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A. Balanço de Recursos Humanos 1995.

_____. **Irregularidades encontradas na Leasing**. 1997

_____. Relatório Anual de Administração 1953. Curitiba, 1954.

_____. Relatório Anual de Administração 1964. Curitiba, 1965.

_____. Relatório Anual de Administração 1966. Curitiba, 1967.

_____. Relatório Anual de Administração 1968. Curitiba, 1969.

_____. Relatório Anual de Administração 1971. Curitiba, 1972.

_____. Relatório Anual de Administração 1972. Curitiba, 1973.

_____. Relatório Anual de Administração 1973. Curitiba, 1974.

- _____. Relatório Anual de Administração 1980. Curitiba, 1981.
- _____. Relatório Anual de Administração 1981. Curitiba, 1982.
- _____. Relatório Anual de Administração 1982. Curitiba, 1983.
- _____. Relatório Anual de Administração 1981. Curitiba, 1982.
- _____. Relatório Anual de Administração 1988. Curitiba, 1989.
- _____. Relatório Anual de Administração 1989. Curitiba, 1990.
- _____. Relatório Anual de Administração 1990. Curitiba, 1991.
- _____. Relatório Anual de Administração 1991. Curitiba, 1992.
- _____. Relatório Anual de Administração 1992. Curitiba, 1993.
- _____. Relatório Anual de Administração 1993. Curitiba, 1994.
- _____. Relatório Anual de Administração 1994. Curitiba, 1995.
- _____. Relatório Anual de Administração 1995. Curitiba, 1996.
- _____. Relatório Anual de Administração 1996. Curitiba, 1997.
- _____. Relatório Anual de Administração 1997. Curitiba, 1998.
- _____. Relatório Anual de Administração 1998. Curitiba, 2000.
- _____. Relatório Anual de Administração 1999. Curitiba, 2000.

_____. Relatório Anual de Administração 2000. São Paulo, 2001.

_____. Resolução nº 037/85. Aprovação e regulamentação da Estrutura de Carreiras 1985.

_____. Saneamento e privatização do Banestado – Termo de Compromisso de Gestão. **Ata da sessão realizada no dia 19 fev. 1999.**

BAUTZER, T; KARAM M. Itaú paga ágio recorde. **Valor**, Curitiba, 18 out.2000.

BELUZZO, L.G. **Crise e Trabalho no Brasil**. Campinas : Página Aberta, 1996.

BERTOLDI, A. Ações tentam derrubar leilão. **Jornal do Estado**, Curitiba, 18 out. 2000.

Bom Dia Banestado. **Programa de desligamento espontâneo – PDE** - Prorrogação do período de adesão. nº 1066, Curitiba, 1997.

_____. **Programa de desligamento voluntário – PDV**. nº 967, Curitiba, 1998.

_____. **Programa de desligamento voluntário – PDV**. nº 338, Curitiba, 1999.

_____. **Programa de desligamento voluntário – PDV**. nº 480, Curitiba, 1998.

_____. **Pacote de produtos e serviços para funcionários que aderiram o PDV**. nº 560, Curitiba, 1999.

_____. **Programa de desligamento voluntário – PDV**. nº 370, Curitiba, 1999

BRAGA, R. Novas Tecnologias – **Crítica da atual reestruturação produtiva**. 1998

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro : Zahar Editores, 1977.

CAMPOS, E. M. **A política de formação profissional do sindicato dos bancários de Curitiba em face da reestruturação capitalista**. Curitiba, 2000. 206 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal do Paraná.

CARNEIRO, C.; VARGAS, T. **História Biográfica da República do Paraná**. Curitiba, Banestado, 1994.

CNB. Sindicato Nacional. Cadernos. **Uma categoria cada vez menor**. nº 02, São Paulo, jul.1998

_____. Campanha Salarial 2000. **O bancário está no limite**. São Paulo, ago. 2000.

Contra Cheque. **Bancos estaduais não são vilões do sistema.** nº 01 Curitiba, jan. 1995.

_____. **Vamos defender o Banestado.** nº 02 , Curitiba, fev. 1995.

_____. **Irregularidades somam 10 milhões.** nº 11, Curitiba, jul. 1995.

_____. **Sindicatos assinam Termo Aditivo ao Acordo.** nº 17, Curitiba, abr. 1997

_____. **Comitê contesta secretário.** nº 5, Curitiba, jun. 1998.

_____. **O processo de saneamento.** nº 51, Curitiba, mar. 1998.

_____. **Governo desfecha ataques sem precedentes aos funcionários do banco.** nº 68, Curitiba, ago. 1998.

_____. **Itaú admite erro e mantém salário.** Curitiba, mai. 2001.

Contra Cheque Fax. **Sindicatos propõem solução alternativa para o fim do terror.** Curitiba, mai. 1996

CUT. **Dignidade para quem faz o país.** São Paulo, 1993.

DEDECCA, C .S. Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90. In: **Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil.** Campinas, 1998.p.269-294

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, Linha Bancários. **Avaliação Banestado 1º semestre.** Curitiba, ago. 1996.

_____. **Banco do Estado do Paraná S/A. Estrutura empresarial, de recursos humanos e desempenho em 1995.** Curitiba, mar. 1996.

_____. **Setor bancário: conjuntura, resultados, remunerações e emprego** (subsídios para discussão nas conferências regionais de bancários) São Paulo, jun. 1999

_____. **Subsídios ao XIV encontro nacional de trabalhadoras e trabalhadores do Banestado.** Curitiba, ago. 1999.

_____. **A configuração do setor bancário no Brasil: evolução e perspectivas.** Curitiba, 2000.

_____. **O Rosto dos Bancários – Mapa de gênero e raça do setor bancário.** São Paulo, mai. 2001.

DINIZ, E. **Crise, reforma do Estado e governabilidade: Brasil, 1985 – 95.** Rio de Janeiro : Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DICIONÁRIO histórico-biográfico do Paraná. Curitiba: Chain, Banco do Estado do Paraná, 1991

FARTES, V.L.B. O diálogo entre economia e educação como chave para entendimento da aquisição da qualificação. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro. V.26, nº 1, jan./abr. 2000.

FETEC. **Jornal do Cliente**. Jornal dirigido ao cliente bancário. Segundo semestre, Curitiba, 2001

_____. **Banestado Banco Público**. 2000.

_____. **Dossiê técnico do desempenho operacional do Banestado 1994/1996**. Curitiba, 1996

_____. Banestado hoje – panorama sobre as empresas do banco. **Primeiro seminário nacional dos funcionários do Banestado**. Curitiba, jun. 1995.

FOLHA BANCÁRIA. Sindicato dos bancários e financeiros de Curitiba e Região. **A luta no Banestado**. nº 15, Curitiba, 2001.

_____. **A luta contra a privatização do Banestado**. nº 01, Curitiba, 2001.

FOLHA DE LONDRINA. Tereza Grossi diz que quadrilha operava na Banestado Leasing. Curitiba, out. 2000.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Governo faz críticas a novo critério da ONU**. São Paulo, 1999.

FREITAS, M.C.S. **A qualificação do bancário na era da informática: um estudo de caso sobre o treinamento dos caixas do banco do Brasil**. Niterói, 1995. 180 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Setor de Educação, Universidade Federal Fluminense.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo : Cortez, 1995

_____. **Trabalho e conhecimento: Dilemas na educação do Trabalhador**. São Paulo : Cortez, 1989.

FUNDAÇÃO BANESTADO DE SEGURIDADE SOCIAL – **Relatório de Treinamento Interno** – Curitiba, 1994.

GAZETA DO POVO. **Nova diretoria toma posse no Banestado**. Curitiba, jan. 1995.

GAZETA DA CONSELHEIRA. **Nós e nossas empresas**. Curitiba, fev. 1996.

GENTILI, P. Adeus a escola pública. A desordem neoliberal, a violência do mercado e o destino da educação das majorias. In Gentili P. **Pedagogia da Exclusão : crítica ao neoliberalismo em educação**. 7.ed. São Paulo : Vozes, 1995.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 4.ed. São Paulo : Edições Loyola, 1993

Informativo [da] Associação Banestado. **50 anos bem vividos**. Curitiba, 2000.

_____. **Associação reformula seu estatuto social**. Curitiba, 2001.

Informativo [do] Banestado. **Plano Único de Carreiras**. Banestado, Curitiba, [1992?]

_____. **Dia a Dia. Pacote especial para quem aderir ao PDV**. Curitiba, jun.1999.

Informativo Econômico Financeiro [do] Banestado Papel Moeda. **A meta é ampliar a base de clientes**. Curitiba, nº 01, jan. 2000

_____. **O valor de cada um**. Curitiba, nº 02, jan. 2000.

_____. **Como será a participação dos funcionários no leilão**. Curitiba, nº 13, set. 2000.

INVERNIZZI, N. **Novos rumos do trabalho. Mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira**. Campinas, 2000. 470 f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas.

Jornal [da] Fundação Banestado de Seguridade Social. **BEP/GRAZUL – contigo e não abro**. Curitiba, 1994.

_____. **Edição Especial. Para manter a saúde**. Curitiba, 1997.

_____. **Muita história para contar.** Curitiba, 1995.

KOSIK, K. **Dialética do Concreto.** Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1976.

KUENZER, A. **Pedagogia da Fábrica:** as relações de produção e a educação do trabalhador. 4.ed. São Paulo : Cortez, 1995.

_____. As novas competências para a vida social e produtiva no capitalismo exigem novo tipo de disciplinamento. In: **ANPEd**, 2000, Caxambu.

_____. História, Sociedade e Educação no Brasil. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS, **Anais ...** 2001, Campinas

LARANGEIRA, S. Reestruturação produtiva e trabalho no setor bancário. **Educação & Sociedade.** Campinas. nº 61, 110-138, 1997.

LERNER, J. Ao Banco Central do Brasil. **Plano de ajuste.** Curitiba, 05 jan. 1995. 5 f.

LOURENÇO, G. M. **A economia paranaense nos anos 90: um modelo de interpretação.** Curitiba : Ed. do Autor, 2000.

LUZ, A. M. O Banco do Estado do Paraná e sua história. Curitiba, nov. 1983.

MANFREDI, S.M. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade.** Campinas. nº 64, 13-49, 1998.

MANUAL BANESTADO. Recursos Humanos .Sistema de comunicação Banestado. **Critérios e procedimentos o acesso a cargos.** pasta 21, assunto 11, Curitiba, 1999.

MACEDO, M. **Caracterização Geral do Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Curitiba e seus Municípios Circunvizinhos.** Conselho Municipal do Trabalho, Curitiba, 2000, mimeo.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista.** 4.ed. São Paulo : Paz e Terra, 1999.

MARX, K. **O Capital** : crítica da economia política Volume 1 e 3. 3.d. São Paulo : Nova Cultural, 1988.

_____. **Manuscritos Econômicos Filosóficos.** Lisboa : Edições 70, 1964.

MATTOSO, J. **A desordem do Trabalho.** São Paulo : Página Aberta, 1996.

MENDES, A. **Intimação.** Porto Alegre, 10 de maio de 2000.

_____. **Intimação.** Porto Alegre, 25 de maio de 2000.

Notícia & Cia. **Governador Lerner instala o CIN – Banestado.** Curitiba, nº 106, 1995

_____. **Espaço Cultural é sucesso.** nº 190, Curitiba, nov. 1995

_____. **Nota de esclarecimento.** nº 445, Curitiba, ago. 1997

O Banestado. **Com a palavra o profeta da excelência humana.** Curitiba, 1995.

_____. **Discurso do presidente Norton Macedo em 22.07.94.** Curitiba, 1994.

O ESTADO DO PARANÁ. **Filas no Banestado irritam clientes.** Curitiba, fev. 1997.

OLIVEIRA, M. G. Preço do Banestado é confirmado em R\$ 434 mi. **Gazeta do Povo,** Curitiba, 24 ago. 2000.

PAIVA, V; POTENGY, G; GUARANÁ, E. Qualificação, consumo e estilos de vida. In : **Trabalho, qualificação e formação profissional.** São Paulo; Rio de Janeiro : ALAST, 1998.

PARANÁ. Decreto-lei n. 2532, de 27 de março de 1928. **Autoriza o poder executivo a criação de instituto bancário paranaense sob a forma de sociedade anônima.** Curitiba, 1928.

RODRIGUES, A.C. **O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997).** São Paulo, 1999. Dissertação (Mestrado em economia) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SEGNINI, L. Reestruturação nos bancos do Brasil: Desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação & Sociedade.** Campinas, nº 67, 185-211, 1999

STEPHANES, R. **Saneamento e Transferência do Controle Acionário do Banestado.** Curitiba, 15 mar. 1999. 2 f.

Todos Nós. Informativo [da] Associação Banestado. **Veja como são preenchidos os cargos de confiança.** Curitiba, nov. 1973.

_____. **A nova sede.** Curitiba, ago. 1979.

_____. **Recursos Humanos.** Curitiba, jul. 1981.

_____. **Recursos Humanos: Integração e Desenvolvimento.** Curitiba, nov. 1984.

_____. **Seminário de Reflorestamento.** Curitiba, dez. 1984.

_____. **Convênio de pós-graduação.** Curitiba, fev. 1985.

_____. **Nossa campanha salarial.** Curitiba, out. 1985.

_____. **Plano de Carreiras aprovado pela diretoria.** Curitiba, nov. 1985.

_____. **Plano de Carreiras.** Curitiba, nov. 1985.

_____. **Inaugurado Centro de Treinamento.** Curitiba, nov. 1986

VANHONI, A. et al. **Representação enviada à Comissão de Assuntos Econômicos.** Curitiba, 1998.

VARGAS, T. **Breve memória do Banestado.** Curitiba: Banestado, 1996.

VEJA. **A vida sem patrão.** São Paulo : Abril. nº 34, jun. 2001.

ANEXOS

ANEXO 1 - Roteiro de perguntas semi-estruturadas elaborado para a coleta de dados com os pedevistas entrevistados dos programas de demissão voluntária do Banestado do anos de 1997, 1998 e 1999.

DADOS PESSOAIS:

Nome:

Idade:

Sexo:

Estado Civil:

Número de dependentes e idade:

Você possui casa própria?

Quando você a quitou?

Possui seguro saúde? Qual?

É semelhante ao oferecido pelo banco?

Por quanto tempo você trabalhou no Banestado?

Qual foi a forma de ingresso?

E a forma/ data de desligamento?

ATIVIDADE PROFISSIONAL ATUAL

Qual a sua atividade profissional hoje?

Possui vínculo empregatício ou trabalha autonomamente?

Os rendimentos de sua atual atividade profissional são próximos ao que recebia no banco?

A carga horária de sua atividade é a mesma?

(Continuação anexo 1)

Possui benefícios semelhantes aos oferecidos pelo banco? Quais?

Quais são as dificuldades que você encontra hoje na sua atividade profissional?

Estas dificuldades são semelhantes às da época em que você trabalhava no banco?

Você se sente mais realizado hoje do que na atividade em que desempenhava no Banestado? Por quê ?

Qual o aspecto que você considera positivo em sua **vida profissional** atual que antes você não tinha?

Qual o aspecto que você considera positivo em sua **vida pessoal** atual que antes você não tinha?

EXPERIÊNCIAS

Quais as suas experiências profissionais anteriores ao Banestado?

O que fazia?

O que aprendeu?

Seria possível falar sobre a experiência profissional no tempo em que trabalhou no banco?

Por que entrou no banco?

Poderia contar sobre o seu percurso profissional no banco?

(qual a sua primeira atividade? E a última?)

Dentre as atividades profissionais que já desenvolveu durante a sua vida de trabalhador, o que mais lhe agradou?

Quais foram os principais problemas que você enfrentou ao longo de sua carreira no Banestado?

Você poderia fazer um paralelo entre as suas atividades profissionais realizadas no banco e hoje?

Existe algum aspecto que você considera positivo em sua **vida profissional** anterior, proporcionada pelo banco, e que agora você não tem?

Existe algum aspecto que você considera positivo em sua **vida pessoal** anterior, proporcionada pelo banco, e que agora você não tem?

(Continuação anexo 1)

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

(escolaridade, educação profissional e experiências)

Qual a sua escolaridade?

A maior parte de sua formação ocorreu na escola pública ou privada?

1º grau

2º grau –

3º grau –

De seu curso de formação profissional o que você utilizava no banco?

Participou de cursos e treinamentos que foram oferecidos pelo banco?

Quais os mais significativos?

Como teve acesso aos cursos oferecidos pelo Banestado?

Teve oportunidade de colocar na prática do dia a dia o que aprendeu nos cursos ofertados pelo Banestado?

Você fez algum curso utilizando bolsa de estudos proporcionada pelo Banestado?

Participou de cursos ofertados pelo seu sindicato?

Quais na sua opinião foram os mais interessantes?

Você considera importante o sindicato oferecer cursos de qualificação aos seus associados?

Quais os cursos que você fez por iniciativa própria? Por quê?

No exercício de sua profissão anterior o que você aprendeu de mais importante?

Do conjunto de aprendizagem ao longo de sua carreira profissional no banco, o que você utiliza na sua atual atividade profissional?

Os cursos que você fez de preparação para as práticas da atividade bancária enquanto trabalhou no Banestado lhe ajudaram para o desempenho da atual profissão?

De seu curso de formação profissional o que você utiliza hoje?

Na atividade profissional que você exerce hoje, quais são as experiências que você viveu anteriormente que são mais significativas?

A sua atual atividade profissional está de acordo com as suas expectativas na época em que saiu do banco?

(Continuação anexo 1)

RAZÕES PARA A ADESÃO E INFORMAÇÕES SOBRE O PROGRAMA

Por que razões você aderiu ao PDV?

Foi pressionado?

Como você soube do PDV?

Você considera que teve informações suficientes sobre o programa de desligamento antes de sair do banco?

Quais as vantagens determinantes para a sua adesão ao PDV?

Você procurou o seu sindicato para obter maiores esclarecimentos?

O que o seu sindicato lhe informou?

EXPECTATIVAS

Teve medo?

Quais eram as suas expectativas de vida à época em que aderiu ao programa?

E hoje? Quais as suas expectativas de vida?

Você tomaria a iniciativa de aderir novamente ao PDV? Por quê?

Poderia falar sobre a utilização dos recursos financeiros obtidos com a adesão ao PDV?

DADOS ECONÔMICO-FINANCEIRO DO BANESTADO

(Em milhares de Reais corrente)	Dez/94	Dez/95	Dez/96	Dez/97
Ativo total	4.350.527	4.637.141	5.392.504	6.597.001
Lucro/Prejuízo	45.949	40.229	12.852	(278.652)
Patrimônio Líquido	383.182	439.938	450.657	224.507
Despesas de Pessoal	561.880	504.516	492.701	457.927
Outras Despesas Administrativas	135.535	146.992	183.176	192.615
Número de Empregados	13.274	12.442	11.515	10.133
Número de agências	392	393	391	391
Número de PAB's	240	252	244	231
(Em Reais corrente)	Dez/95	Dez/97	Jun/98	Jan/99
Salário Médio Banestado	935,70	1.371,03	1.384,73	1.389,12
Salário Médio Bancário (sem 80)	Dez/94 1.074,00	Dez/95 1.428,00	Dez/96 1.609,94	Dez/97 1.797,52
(Dados com base ago/98)				
Trabalhadores Comissionados	27,0%			
Trabalhadores jornada 6 horas	17,2%			
Trabalhadores com Horas Extras	55,7%			
(Em Reais corrente)				
PISOS E VERBAS	AGO/94	SET/94	JUN/95	AGO/95
PORTARIA	204,89	233,72	252,42	265,04
ESCRITURÁRIO	313,23	357,30	385,89	405,18
CAIXA(A.04)	327,75	373,87	403,78	423,97
MAIOR VENCIMENTO	1.485,67	1.694,72	1.830,30	1.921,81
ANUÊNIO	7,22	8,24	8,89	9,34
GRATIF.QUEBRA CAIXA	84,68	95,60	104,32	109,54
GRATIF.COMPENSADOR	37,75	43,06	46,51	48,83
AUX. REFEIÇÃO	4,00	5,00	5,00	5,00
AUX. ALIMENTAÇÃO		80,00	80,00	80,00
AUX. CRECHE	48,32	60,00	64,80	64,80
AUX. FUNERAL	371,62	2 pisos Portaria	2 pisos Portaria	2 pisos Portaria
AJ. DESLOC.NOTURNO	18,45	21,05	22,73	23,87
INDENIZ.EM ASSALTO	32.188,58	40.000,00	43.200,00	45.360,00

FONTE: DIEESE - Subseção FETEC PR

Dez/98	Dez/99
5.408,104	5.962,302
(2.860,629)	(535,241)
(2.635,352)	433,659
533,650	452,205
216,630	264,104
9,706	7,872
391	377
220	173
Jul/99.	
1.799,95	
Dez/98	
1.864,15	

SET/95.	SET/96.	MAR/99.	SET/99.
303,84	336,65	412,74	435,44
464,50	514,66	630,99	665,68
486,03	538,52	660,24	696,55
2.203,13	2.441,07	2.992,81	3.157,42
10,71	11,86	14,53	15,33
125,57	139,14	170,43	179,91
55,98	62,03	76,03	80,21
7,00	7,80	8,11	8,11
100,00	113,00	120,00	135,00
78,00	86,42	100,00	105,50
2 pisos Portaria	2 pisos Portaria	2 pisos Portaria	2 pisos Portaria
27,37	30,32	32,22	34,00
52.000,00	57.616,09	61.222,76	64.600,00

Cargos e Carreiras - 8

1 - Para os efeitos deste Regulamento entende-se por:

cargo, o conjunto de atribuições individuais, para desempenho das quais seja exigido tempo integral ou parcial de trabalho, através de retribuição pecuniária constituída por ordenado padronizado; e

carreira, o conjunto de categorias, escalonadas de acordo com os padrões de ordenado.

2 - O quadro de pessoal do Banco compreende:

cargos de carreira e cargos isolados.

3 - Os cargos de carreira obedecem o regime de acesso por promoções, conforme regulamentação própria (CDS 13-19) e são compostos dos seguintes quadros:

- a) PORTARIA E ANEXOS - Contínuos e Outros - letras "A" a "F"
- b) ESCRITURÁRIOS AUXILIARES - níveis "I" a "K"
- c) CONTABILIDADE - Escriturários - letras "A" a "O"
- d) TÉCNICO (em extinção) - Técnicos de níveis "A", "B" e "C"
- e) ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR - Técnicos de níveis I a XII.

4 - Os cargos isolados compreendem os serviços especiais, prestados por funcionários admitidos nas condições da C.D.S. 13-2-2, desde que não pertencentes aos Quadros Técnico e de Administração Superior, com acesso mediante concurso previsto no título 2-4, desta C.D.S., condição indispensável para a inclusão naquelas categorias.

5 - Considera-se efetivo o empregado nomeado para cargo de carreira ou para função normal ou permanente. A estabilidade ficará na dependência de satisfazer, o funcionário, os requisitos da legislação trabalhista vigente.

6 - A transferência de uma carreira para outra se fará sempre mediante a aprovação em concurso interno e assinatura de termo de opção pelo posto inicial da nova carreira.

6.1. O tempo de serviço, na nova carreira, se contará, para fins de promoção, desde a data em que o servidor tiver firmado o termo de opção. Se a opção for para cargo de remuneração inferior a que esteja auferindo, terá garantido, em caráter pessoal, um abono, que corresponderá à diferença entre os proventos do posto anterior e os do novo posto, abono, este a ser absorvido pelo

Cargos e Carreiras -- 8

.... los futuros acessos, reestruturações e aumentos de vencimentos.

7 - Os atuais detentores de cargos técnicos (item 3 acima) poderão optar por transferência de categoria para o quadro de Administração Superior, dentro dos prazos fixados pela Diretoria.

OBSERVAÇÃO: A opção dará direito ao enquadramento em um nível imediatamente superior ao que o detentor do nível técnico tiver no momento da opção. Para fins de promoção e outras vantagens, contar-se-á o tempo de permanência na nova categoria, a partir da data do deferimento da opção pela Diretoria.

ANEXO 4 Plano de Carreiras de 1985 criado através da resolução nº 037/85 de 14 de novembro de 1985.



BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.

PLANO DE CARREIRAS

Anexo da Resolução nº 037/85

Folha

01.

ESTRUTURAS DE CARREIRAS

Compoem-se de 04 (quatro) segmentos distintos, de acordo com as atribuições e especializações requeridas:

- 1) CARREIRA TÉCNICO - CIENTÍFICA
- 2) CARGO ISOLADO DE CONTÍNUO
- 3) QUADRO DE PROVIMENTO NÃO EFETIVO
- 4) CARREIRA ADMINISTRATIVA

1. CARREIRA TÉCNICO - CIENTÍFICA

1.1. OBJETIVO - congregar os funcionários cujas funções devam ser exercidas por profissionais de formação específica em nível de 3º Grau, com características claramente desvinculadas das rotinas bancárias, e sejam julgadas necessárias para oferecer apoio técnico-científico às atividades desempenhadas por determinadas unidades da organização.

1.2. DEFINIÇÃO - será constituída por funcionários que vem exercendo funções previstas para essa carreira e que se encontram distribuídos nos Quadros de Auxiliar, Contabilidade, Administração Superior e pelos que virem a ser admitidos para esse fim.

O funcionário dessa carreira, deverá exercer, de acordo com sua especialização, um dos cargos abaixo, podendo inclusive vir a concorrer ao preenchimento de cargos comissionados previstos no Quadro I (folha 11), desde que preencha os requisitos mínimos exigidos.



BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.
PLANO DE CARREIRAS
Anexo da Resolução nº 037/66

Folha

02

GRUPO I

Assistente Social
Bibliotecário
Jornalista
Pedagogo
Psicólogo
Obs:- * em extinção

GRUPO II

Advogado
Arquiteto
Engenheiro Agrônomo
Engenheiro Civil
Engenheiro de Operações*
Médico do Trabalho

1.3. INCLUSÃO DE NOVOS CARGOS - A inclusão de outros cargos nos Grupos I e II dessa carreira, se justificará desde que o mesmo venha sendo exercido formalmente por funcionários de quaisquer das carreiras existentes, por período superior a 04 (quatro) anos. A classificação dentro do Grupo I ou II se dará com base na faixa salarial compatível com a verificada no mercado de trabalho.

1.4. ACESSO - Dar-se-á através de concurso interno, sendo permitida a inscrição de funcionário pertencente a quaisquer das carreiras previstas, desde que possua formação escolar compatível com o cargo para o qual estará concorrendo e ficha funcional isenta de restrições em vigor.

Os aprovados, após submeterem-se a estágio probatório de 90 (noventa) dias, serão enquadrados no nível de ordenado padrão dessa carreira, cujo vencimento seja coincidente ou imediatamente superior ao percebido anteriormente.

Se de interesse da Empresa, o certame poderá ser público. Nesta hipótese os candidatos internos, se aprovados, serão aproveitados prioritariamente, independentemente da ordem de classificação no concurso.

1.5. FIXAÇÃO DE VAGAS - O número de vagas será sugerido pelas áreas que necessitam de profissionais especializados para exercerem os cargos previstos para essa carreira e homologado pela Diretoria, com base em parecer técnico da Divisão de Organização.



BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.
PLANO DE CARREIRAS
Anexo da Resolução nº 037/65

Folha

13

1.6. ENQUADRAMENTO INICIAL - Serão enquadrados os funcionários que exercem cargos previstos para essa carreira, observando-se o número de vagas estabelecido conforme item 1.5. e desde que tenha cumprido o interstício mínimo de 90 dias como estágio probatório.

O enquadramento nos níveis de ordenado padrão carreira em valores equivalentes ao percebido atualmente, respeitando-se o mínimo previsto para a carreira.

Os funcionários que na ocasião da implantação desse plano, recebem Gratificação de Cargo para o exercício de cargo previsto para essa carreira, terão esta parcela de remuneração mantida em caráter pessoal.

1.7. DENOMINAÇÃO - Será definida pela qualificação do cargo dos Grupos I ou II dessa carreira em que houve o enquadramento, ou do cargo comissionado que vir a exercer.

1.8. REMUNERAÇÃO - A classe salarial dessa carreira é composta de 15 (quinze) níveis de ordenado padrão (T-1 a T-15), conforme tabela da folha 39.

1.9. SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - Se o provento geral do funcionário dessa carreira for inferior ao mínimo legalmente definido para a categoria profissional a que pertence, o diferencial será pago a título de abono, enquanto permanecer a defasagem.

1.10. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO - As promoções ocorrerão por mérito e antiguidade, e os promovidos serão elevados ao nível de ordenado padrão imediatamente superior.

As promoções por mérito ocorrerão com base no desempenho e critérios de pontuação, inferidos conforme as técnicas e métodos previamente estabelecidos pela DIRHU, com interstício mínimo de 01 (um) ano a contar da data da última promoção.

Os funcionários que exercem cargos do Grupo I dessa carreira, concorrerão a promoções por mérito até atingirem o nível de ordenado padrão T-10 e os que exercem cargos



BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.

PLANO DE CARREIRAS

Anexo da Resolução nº 037/85

Folha

04

do Grupo II, até atingirem o nível T-15.

As promoções por antiguidade ocorrerão com base na legislação em vigor podendo também ocorrer, quando mais benéfico ao funcionário, pelos seguintes critérios:

- A cada 03 (três) anos, a contar da data da última promoção, até atingir o nível de ordenado padrão cujo valor de vencimento seja 20% (vinte por cento) acima, daquele estabelecimento como limite máximo para as promoções por mérito, no cargo que exerce.
- Acima de 20% até 50%, a cada 04 (quatro) anos.
- Acima de 50% até cada 05 (cinco) anos.

As promoções cessarão quando o funcionário atingir o último nível previsto para a carreira (T-15).

Nota:- Os valores que servirão de parâmetro para aplicação dos critérios previstos neste item, serão obrigatoriamente aqueles definidos na tabela salarial da Carreira Técnico - Científica.

2. CARGO ISOLADO DE CONTÍNUO

2.1. DEFINIÇÃO - Será constituído pelo pessoal admitido para exercer atividades bancárias de nível elementar.

2.2. ACESSO - O ingresso será através do processo seletivo público ou interno, este exclusivo para aproveitamento de pessoal que presta serviço ao Banestado sob convênio com entidades de assistência ao menor (guardas-mirim ou similares).

Poderão concorrer na seletiva pública os candidatos que possuam escolaridade mínima de 1º grau completo, ou equivalente e idade mínima de 18 anos.

Em processos seletivos internos, será exigida idade mínima de 18 anos, estágio de 1 (um) ano no Banestado e escolaridade equivalente ao primeiro grau completo.



BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.
PLANO DE CARREIRAS
Anexo da Resolução nº 037/85

Página
05

- 2.3. FIXAÇÃO DE VAGAS - O número de vagas deste cargo será periodicamente definido pela Diretoria, com base em estudos técnicos de dotação de pessoal, elaborados pela Divisão de Organização.
- 2.4. ENQUADRAMENTO INICIAL - Serão enquadrados os funcionários que exerçam funções previstas para o cargo. A distribuição nos níveis de ordenado padrão dar-se-á em valores equivalentes ao percebido atualmente, respeitando-se o mínimo previsto para o cargo.
- 2.5. REMUNERAÇÃO - A classe salarial desse cargo será composta de 6 (seis) níveis de ordenado padrão (C-1 a C-6), conforme Tabela da folha 39.
- 2.6. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO - As promoções serão automáticas a cada 5 (cinco) anos, a contar da data da última promoção.

3. QUADRO DE PROVIMENTO NÃO EFETIVO

- 3.1. OBJETIVO - Contratar profissionais contratados por tempo determinado, para prestação de serviço específico.
- 3.2. DEFINIÇÃO - Será constituído pelo pessoal contratado nas condições previstas pela C.D.S. 13.2.2. "Excepcionalmente, através de concurso de títulos ou testes, poderá o Senhor Presidente, mediante remuneração especial, autorizar a admissão de candidatos de notória capacidade e competência a ingresso no Banco, para cargo que, comprovadamente, não conte o estabelecimento com pessoal habilitado, em número suficiente para atender o crescente desenvolvimento".
- 3.3. FIXAÇÃO DE VAGAS - A dotação desse quadro não poderá exceder a 0,5% (meio por cento) do total de funcionários efetivos.
- 3.4. ENQUADRAMENTO INICIAL - Serão enquadrados os funcionários que compõem o atual "Quadro Isolado", por terem sido contratados nas condições previstas no item 3.2.



3.5. REMUNERAÇÃO - Não haverá tabela fixa de ordenado padrão para esse quadro.

Nas contratações específicas para o exercício de atividades semelhantes às já existentes na empresa, a remuneração do contratado não poderá exceder ao percebido pelo funcionário efetivo, que desenvolva funções similares.

Nas contratações para o exercício de atividades não contempladas nos grupos de funções da Empresa, a remuneração para tal função será fixada de acordo com a faixa salarial compatível com o mercado de trabalho.

A remuneração do pessoal admitido nesse quadro será fixada pela DIRHU na época da contratação, de acordo com as disposições deste item, e não serão previstos aumentos por mérito e antiguidade para esse contingente.

3.6. DAS CONTRATAÇÕES - Toda contratação para o quadro de provimento não efetivo, deverá ter o prazo máximo coincidente com a gestão do Diretor da Área à qual estará subordinado o contratado. Findo o mandato do Diretor, o contratado terá, obrigatoriamente, rescindido o seu contrato de trabalho.

Fica vedado a recontração de pessoal com o contrato rescindido nas condições acima, na gestão da mesma Diretoria.

A contratação de pessoal para este quadro deverá ser oficializada através de Portaria e/ou Resolução específica, com a divulgação à toda rede.

Fica vedada a participação do pessoal lotado neste quadro em processos seletivos internos para o provimento de cargos comissionados previsto no Quadro I (folha 11).



4. CARREIRA ADMINISTRATIVA

4.1. OBJETIVO - Congregar os funcionários com funções de execução, apoio, supervisão e gerência de atividades relacionadas com a rotina bancária na Direção Geral e Agências.

4.2. DEFINIÇÃO - Será constituída por funcionários que exercam funções previstas para essa carreira e que se encontram distribuídos nos quadros de Auxiliar, Contabilidade e Administração Superior. Todos em extinção, bem como por aqueles que virem a ser admitidos nessa carreira.

4.3. DENOMINAÇÃO - O funcionário pertencente a essa carreira e que não exerce cargo comissionado previsto no Quadro I (folha 11), será classificado como "Escriturário" a título de denominação.

4.4. ACESSO - Dar-se-á por concurso público ou interno, permitida a inscrição de candidatos na faixa etária mínima de 18 anos e escolaridade mínima equivalente ao Primeiro Grau completo.

Os aprovados serão enquadrados obrigatoriamente no nível inicial da carreira.

Em concurso público os candidatos internos oriundos do cargo isolado de contínuo, com ficha funcional isenta de restrições em vigor, concorrerão apenas à habilitação e, se aprovados, serão aproveitados prioritariamente, independentemente de suas classificações no concurso.

4.5. FIXAÇÃO DE VAGAS - O número de vagas desta carreira será periodicamente definido pela Diretoria, com base em estudos técnicos de dotação de pessoal elaborados pela Divisão de Organização.

4.6. ENQUADRAMENTO INICIAL - Serão enquadrados os funcionários que exercem funções previstas para essa carreira, conforme definidos nos itens 4.1 e 4.2.



O enquadramento do pessoal nos níveis de Ordenado Padrão dar-se-á em valores equivalentes ao percebido atualmente, observando-se os níveis de reenquadramentos estabelecidos para cada grupo de cargos comissionados, conforme item 4.9.

4.7. REMUNERAÇÃO - A classe salarial dessa carreira é composta de 30 níveis de ordenado padrão, conforme Tabela da folha 08.

4.8. CRITÉRIOS DE PROMOÇÕES - As promoções serão automáticas, por mérito e antiguidade, e os promovidos serão elevados ao nível de ordenado padrão imediatamente superior.

As promoções automáticas ocorrerão até o nível A-4 de acordo com os seguintes interstícios:

- 6 (seis) meses da admissão, promoção para o nível A-2
- 12 (doze) meses da admissão, promoção para o nível A-3
- 24 (vinte e quatro) meses da admissão, promoção para o nível A-4.

As promoções por mérito ocorrerão a partir do nível A-4 com base no desempenho e critérios de pontuação, inferidos conforme as técnicas e métodos estabelecidos na DIRHU, com interstício mínimo de 01 (um) ano a contar da data da última promoção.

Os funcionários da Carreira Administrativa que não exercem cargos comissionados concorrerão a promoções por mérito até o nível A-10 e para aqueles que exercem, serão observados os seguintes limites:

<u>CARGO COMISSIONADO</u>	<u>LIMITE PARA PROMOÇÃO POR MÉRITO</u>
GRUPO I	NÍVEL A - 10
GRUPO II	NÍVEL A - 13
GRUPO III	NÍVEL A - 16
GRUPO IV	NÍVEL A - 19
GRUPO V	NÍVEL A - 21
GRUPO VI	NÍVEL A - 24
GRUPO VII	NÍVEL A - 27
GRUPO VIII	NÍVEL A - 30



As promoções por antiguidade ocorrerão com base na legislação em vigor ou, quando mais benéfico ao funcionário, pelos seguintes critérios:

- A cada 03 (três) anos, a contar da data da última promoção, até atingir o nível de ordenado padrão cujo valor de vencimento seja 20% (vinte por cento) acima daquele estabelecido como limite para promoções por senioridade no cargo que exerce.
- Acima de 20% até 50%, a cada 04 (quatro) anos.
- Acima de 50%, a cada 05 (cinco) anos.

As promoções cessarão quando o funcionário atingir o último nível previsto para a carreira (A-30).

Nota - Os valores que servirão de parâmetro para aplicação dos critérios previstos neste item, serão obrigatoriamente aqueles definidos na tabela salarial da Carreira Administrativa.

4.9. NÍVEIS DE REENQUADRAMENTOS - O funcionário ao ser nomeado para o cargo comissionado previsto no Quadro I (folha 11), terá seu reenquadramento no nível mínimo de ordenado padrão previsto para o cargo, desde que preenchidos os seguintes requisitos:

- a) Estar percebendo ordenado padrão inferior ao estabelecido para reenquadramento no cargo que exerce.
- b) Interstício mínimo de 01 (um) ano no cargo, considerando inclusive o período de exercício em caráter de interinidade, missão especial ou estágio, desde que estas situações tenham sido formalizadas pela DIRHU e registradas em ficha funcional.
- c) Não possuir restrição em vigor, anotada em ficha funcional.
- d) Confirmação formal de desempenho satisfatório no cargo, por superior hierárquico.
- e) Estar no efetivo exercício do cargo.



Ficam estipulados os seguintes níveis de reenquadramentos para os grupos de cargos comissionados:

<u>CARGOS DO GRUPO</u>	<u>NÍVEL DE REENQUADRAMENTO</u>
I	A - 4
II	A - 8
III	A - 11
IV	A - 14
V	A - 17
VI	A - 19
VII	A - 22
VIII	A - 24

Não serão contemplados com a aplicação destes critérios os funcionários que exercem ou venham a exercer os cargos comissionados abaixo, pelo fato de se constituírem em cargos cujas nomeações são feitas pelo critério de livre escolha do superior hierárquico.

- Secretária da Direção Geral
- Assessor de Produção
- Assistente de Diretor
- Assessor de Diretor

Caso o ordenado padrão do funcionário que exerce um destes cargos seja inferior ao valor do nível estabelecido como Nível de Reenquadramento para o Grupo em que se encontra o cargo, o mesmo receberá o diferencial a título de abono, pelo período em que permanecer nesta condição.

5. CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS

Para efeito de aplicação dos critérios de correlação entre o crescimento na carreira a que pertence o funcionário e o exercício de cargos em comissão, fica definido a classificação destes cargos conforme demonstrada no Quadro I.

BANCO DO ESTADO DO PARANÁ S.A.
PLANO DE CARREIRAS
Anexo da Resolução nº 037/85

11

QUADRO I

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI	GRUPO VII	GRUPO VIII
-Auxiliar de Tesouraria*	-Analista de Balanços *	-Analista Econ.Financ. Júnior	-Analista Econ. Financ. Pleno	-Analista Coordenador	-Auditor Sênior	-Gerente de Ag. G.P.	-Gerente de Divisão
-Caixa	-Caixa Executivo*	-Analista de Cargos e Salários Júnior	-Analista de Cargos e Salários Pleno	-Analista Econ. Financ. Sênior	-Assessor de Diretor	-Gerente de Câmbio Ag. G.P.	-Gerente Regional
-Caixa Convencional*	-Chefe de Serviço*	-Analista de Marketing Pleno	-Analista de O&M Pleno	-Analista de Cargos e Salários Sênior	-Gerente de Ag. M.P.	-Supervisor Regional de Produção	
-Identificador*	-Encarregado	-Analista de Marketing Júnior	-Auditor Júnior	-Analista de Marketing Sênior	-Gerente de Câmbio Ag. M.P.		
-Secretária de Agência*	-Informante de Cadastro*	-Analista de O&M Júnior	-Gerente Adm. Ag. M.P.	-Analista de O&M Sênior	-Gerente de Departamento		
-Secretária D.G.		-Chefe de Seção	-Gerente Adm. de Câmbio Ag. M.P.	-Assessor de Produção	-Inspetor Sênior		
		-Encarregado de Seção*	-Gerente de Negócios Ag. M.P.	-Assistente de Diretor			
		-Gerente Adm. Ag. P.P.	-Inspetor Júnior	-Auditor Pleno			
		-Implantador*	-Instrutor Pleno	-Coord. de Créd. Rural			
		-Assistente de Captação*	-Treasureiro Regional	-Gerente Adm. Ag. G.P.			
		-Assistente Gerencial		-Gerente Adm. de Câmbio Ag. G.P.			
		-Instrutor Júnior		-Gerente de Neg. Ag. G.P.			
		-Supervisor		-Gerente de Ag. P.P.			
				-Inspetor Pleno			
				-Instrutor Sênior			

ANEXO 5 – Plano de Cargos e Salários vigente na ocasião da privatização do Banestado em outubro de 2000:

SCB <small>SISTEMA DE COMUNICAÇÃO BANESTADO</small>	RECURSOS HUMANOS	
	MANUAL BANESTADO	
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		
CANCELA A DE: 04.01.99		

1. OBJETIVO

Definir os critérios e procedimentos para provimento dos cargos das carreiras Administrativa, Serviços e Manutenção, Informática e Técnico-Científica.

⇒ 2. ORIGEM

Diretoria de Administração, Recursos Humanos e Informática - DIRAD.
Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - DEGEP.

3. ABRANGÊNCIA

Todas as Unidades.

⇒ 4. SIGLAS

- CAD - Carreira Administrativa;
- CIN - Carreira de Informática;
- COM. - Computer Out-Put Microfilm;
- CSM - Carreira de Serviços e Manutenção;
- DEGEP - Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas;
- DIRAD - Diretoria de Administração, Recursos Humanos e Informática;
- GEDAP - Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas;
- GP - Grande Porte;
- JR - Júnior;
- MP - Médio Porte;
- PL - Pleno;
- PP - Pequeno Porte;
- PP-M - Pequeno Porte Micro;
- PRESI - Presidência;
- SR - Sênior;
- TR - Trainee.

⇒ 5. DEFINIÇÕES GERAIS

5.1 Responsabilidades

5.1.1 DEGEP:

- a. atestar a existência de vaga na Unidade onde o Empregado será nomeado;
- b. formalizar as movimentações de pessoal;

Dúvidas sobre o SCB, consultar a Pasta 18 - Assunto 01.
DESAD - Unidade Centralizadora.

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	MANUAL BANESTADO	
	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		CANCELA A DE: 12.03.99

- c. manter atualizado o histórico funcional do Quadro de Pessoal no que se refere às alterações relativas a cargo e lotação;
- d. estabelecer os requisitos mínimos para acesso aos cargos;
- e. verificar e informar, nos processos de seleção e nomeação, se o Empregado envolvido cumpre ou não os requisitos exigidos para acesso ao cargo objeto da seleção ou nomeação.
- f. divulgar e operacionalizar as Pesquisas de Interesse para acesso a cargos gerenciais de Agências (Gerente, Gerente Administrativo e Gerente de Negócios), Processos Seletivos e demais formas de seleção, visando o provimento de cargos;
- g. estabelecer os requisitos complementares de acesso a cargos, visando atender necessidades específicas de determinadas áreas e/ou cargos;
- h. manter atualizado o cadastro de escolaridade do quadro funcional;
- i. atestar, quando do levantamento de pré-requisitos para acesso a cargos, o nível de escolaridade que o Empregado possui, bem como se o curso e a instituição de ensino são reconhecidos pelos órgãos competentes.

6. PROCEDIMENTOS

6.1 Requisitos de Acesso

6.1.1 Para acessar aos cargos das carreiras previstas neste Assunto, os Empregados devem cumprir integralmente os requisitos de escolaridade e experiência mínima, estabelecidos nos Quadros de Requisitos de Acesso (ANEXO A), bem como as formas de acesso. Também é exigida Ficha Funcional isenta de restrições em vigor, exceto desaprovção.

6.1.2 Estes requisitos devem ser considerados pelos Empregados como exigências mínimas para se candidatarem em Processos Seletivos.

⇒ **6.1.3** Em função das necessidades das Unidades, para cada Processo Seletivo, o DEGEP de estabelecer outros requisitos complementares em relação à graduação/especialidade do curso, formação específica, bem como o tempo de experiência interna.

6.1.4 Em casos excepcionais e levando-se em consideração o interesse da Empresa, após análise de cada caso e a critério da DIRAD, pode ser dispensada a realização dos processos de seleção ou de outro requisito para acesso a cargos.

6.1.5 O candidato ao Processo de Acesso para os cargos de Pesquisa de Interesse e Processo Seletivo é automaticamente desclassificado do processo.

6.2 Formas de Acesso

6.2.1 Carreira Administrativa:

- a. o acesso aos cargos desta carreira deve ocorrer, conforme previsto no Quadro de Requisitos de Acesso, observados ainda os seguintes critérios:
 - será dispensada a realização de Processo Seletivo quando se tratar de retorno de Empregado ao cargo ocupado anteriormente, obedecida a necessidade e conveniência da Empresa;

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000	CANCELA A DE: 12.03.99	

- será dispensada a realização de Pesquisa de Interesse para os cargos abaixo relacionados, quando o preenchimento da vaga ocorrer através de remanejamento de Empregado que esteja em cargos classificados no mesmo grupo ou em grupo superior:

Gerente de Agência PP-M, PP, MP e GP;
Gerente Administrativo de Agência PP, MP e GP;
Gerente Administrativo de Câmbio de Agência MP e GP;
Gerente de Negócios de Agência MP e GP;
Gerente de Câmbio de Agência MP e GP;
Gerente de Negócios de Câmbio de Agência MP e GP.

- com exceção dos Gerentes de Agência PP-M, PP, MP e GP e Gerentes de Câmbio de Agência MP e GP, as nomeações para os demais cargos podem ocorrer na mesma Agência em que o Empregado estiver lotado;
- admite-se a passagem de Empregados de um cargo da Carreira Administrativa para outro, sem a participação em processo seletivo e sem rebaixamento de grupo, desde que o Empregado seja oriundo e acesse a um dos seguintes cargos:

⇒ Analista de Cargos e Salários;
⇒ Analista de Risco de Crédito;
Analista Econômico-Financeiro;
Analista de Marketing;
Analista de Organização e Métodos;
Analista de Treinamento e Desenvolvimento;
Operador de Leasing;
Operador de Mercado Aberto.

OBS: É necessário realizar estágio probatório de 90 dias específico para o cargo.

6.2.2 Carreira de Serviços e Manutenção:

O acesso aos cargos desta carreira deve ocorrer, conforme previsto no Quadro de Requisitos de Acesso em anexo. Excepcionalmente, após esgotadas as possibilidades de recrutamento interno, pode ser realizado Concurso Público para acesso aos cargos desta carreira.

6.2.3 Carreira de Informática:

- o acesso aos cargos desta carreira deve ocorrer conforme previsto no Quadro de Requisitos de Acesso;
- após o exercício de, no mínimo 12 meses em função gratificada desta carreira, os ocupantes dessas funções serão enquadrados nos seguintes cargos, desde que a chefia imediata solicite e desde que cumprido o requisito escolaridade mínima do cargo de acesso:

Função	Cargo para Enquadramento
Supervisor de Produção	Técnico de Processos Operacionais Pleno
Coordenador de Produção	Técnico de Processos Operacionais Sênior
Gerente de Departamento	Analista de Processos Operacionais Júnior ou Programador Sênior ou Técnico de Telemática Sênior, conforme área de atuação/origem
Gerente de Divisão	Analista de Processos Operacionais Pleno ou Analista de Sistemas/Suporte Júnior, conforme área de atuação/origem

(Continuação anexo 5)

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	MANUAL BANESTADO	
	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99	CANCELA A DE: XX.XX.XX	

6.2.4 Carreira Técnico-Científica:

- a. o acesso aos cargos desta carreira deve ocorrer, obrigatoriamente, mediante aprovação em Processo Seletivo. Após esgotadas as possibilidades de recrutamento interno, pode ser realizado Concurso Público para acesso aos cargos desta carreira;
- b. os Empregados desta carreira podem acessar aos cargos dos Grupos IV a VIII da Carreira Administrativa, desde que satisfeitas as seguintes condições:
- possuam um tempo mínimo de 2 anos em cargos da Carreira Técnico-Científica;
 - possuam um tempo mínimo de Empresa, conforme abaixo:
 - . 5 anos para acessar os cargos dos Grupos IV e V da Carreira Administrativa;
 - . 6 anos para acessar os cargos do Grupo VI da Carreira Administrativa;
 - . 7 anos para acessar os cargos dos Grupos VII da Carreira Administrativa;
 - . 9 anos para acessar os cargos do Grupo VIII da Carreira Administrativa.

7. APROVAÇÃO

Versão aprovada em 26.06.96, que revoga a Norma ADMPE/36.

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000	CANCELA	
MANUAL BANESTADO		
PÁGINA	21	11
ASSUNTO		

⇒ Quadros de Requisitos de Acesso

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
1	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2º GRAU COMPLETO	1 ANO COMO ESCRITURÁRIO E 1 ANO DE ATIVIDADE NO DEPARTAMENTO ONDE OCORRERÁ VACÂNCIA.	INDICAÇÃO	A - 4	A - 10
	CAIXA	2º GRAU COMPLETO	1 ANO COMO ESCRITURÁRIO OU 1 ANO EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CSM OU 1 ANO EM CARGOS DA CIN E APROV. CURSO ESPECIF.	INDICAÇÃO		
	Cabo Convencional (Cargo em Extinção)	2º GRAU COMPLETO	1 ANO DE BANESTADO	PROC. SELETIVO		
	DESENHISTA	2º GRAU COMPLETO	1 ANO COMO ESCRITURÁRIO OU DIGITADOR OU AUXILIAR DE INFORMÁTICA OU IL.	PROC. SELETIVO		
	Operador de Micro II (Cargo em Extinção)	2º GRAU COMPLETO	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO		
	OPERADOR DE RENDAS VARIÁVEIS JR	1º GRAU COMP., PREF. SUP.	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO		
	REDATOR SECRETÁRIA DA D.G.	2º GRAU COMPLETO	2 ANOS COMO ESCRITURÁRIO OU 2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CSM OU 2 ANOS EM CARGOS DA CIN.	INDICAÇÃO		
	TÉCNICO DE MICROINFORMÁTICA II	2º GRAU COMPLETO	1 ANO DE BANESTADO E CONCLUSÃO DE CURSOS HOMOLOGADOS PELO BANCO.	INDICAÇÃO		

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		
MANUAL BANESTADO	PASTA	ASSUNTO
	21	11

PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000

CANCELA A DE: 04.01.89

ANEXO A

BANESTADO S.A.					
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA					
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL MÍNIMA MÁXIMA
II	Analista Balanços (Cargo em Extinção)	CURSANDO SUPERIOR	ACESSO NÃO PERMITIDO	PROC. SELETIVO	A - 08 A - 13
	ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	ANALISTA DE RISCO DE CRÉDITO TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	ANALISTA DE MARKETING TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	ANALISTA DE TREIN. E DESENV. TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	Cabe Executivo (Cargo em Extinção)	2º GRAU COMPLETO	ACESSO NÃO PERMITIDO	INDICAÇÃO	
	ENCARREGADO DE CÂMBIO	2º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO ESCRITURÁRIO OU 1 ANO EM CARGO DA CAD OU 3 ANOS EM CARGO DOS GRUPOS VVI DA CSM OU 3 ANOS EM CARGO DA CIN.	INDICAÇÃO	
	ENCARREGADO DE CENTRAL DE ATENDIMENTO	2º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO ESCRITURÁRIO OU 1 ANO EM CARGO DA CAD OU 3 ANOS EM CARGO DOS GRUPOS VVI DA CSM OU 3 ANOS EM CARGO DA CIN.	PROC. SELETIVO	
	Informante de Cadastro (Cargo em Extinção)	CURSANDO SUPERIOR	ACESSO NÃO PERMITIDO	PROC. SELETIVO	
	OPERADOR DE LEASING TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	OPERADOR DE MERCADO ABERTO TR	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	
	OPERADOR DE RENDAS VARIÁVEIS PL	CURSANDO SUPERIOR	2 ANOS COMO OPERADOR DE RENDAS VARIÁVEIS JR.	INDICAÇÃO	
	Operador de Micro I (Cargo em Extinção)	2º GRAU COMPLETO	ACESSO NÃO PERMITIDO	INDICAÇÃO	
	TÉCNICO DE MICROINFORMÁTICA I	2º GRAU COMPLETO	1 ANO COMO TÉCNICO DE MICROINFORMÁTICA II E CONCLUSÃO DE CURSOS HOMOLOGADOS PELO BANCO.	INDICAÇÃO	
	TÉCNICO EM CONTROLE DE QUALIDADE	2º GRAU COMP. PREF. TÉC. MECÂN.	2 ANOS DE BANESTADO	PROC. SELETIVO	

RECURSOS HUMANOS			
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		MANUAL BANESTADO	
		PASTA	ASSUNTO
		21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		CANCELA A DE: 04.01.99	

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
III	ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS TR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE RISCO DE CRÉDITO JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA DE CRÉDITO TR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE MARKETING JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA DE MARKETING TR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA DE ORG. E MÉTODOS TR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO TR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE TREIN. E DESENV. JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO ANALISTA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO TR.	INDICAÇÃO		
	ASSISTENTE GERENCIAL	CURSANDO SUPERIOR	3 ANOS COMO ESCRITURÁRIO, AUXILIAR DE INFORMÁTICA OU 1 ANO EM CARGO COM ADICIONAL OU GRATIFICAÇÃO DE CARGO.	Processo Seletivo e Curso FAN		
	CHEFE DE SEÇÃO	2º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO ESCRITURÁRIO OU 03 ANOS COMO AUX. DE INFORMÁTICA III OU DIGITADOR OU 01 ANO EM CARGO REMUNERADO COM ADIC. OU GRAT. DE CARGO.	INDICAÇÃO	A - 11	A - 16
	OPERADOR DE LEASING JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO OPERADOR DE LEASING TR.	INDICAÇÃO		
	OPERADOR DE MERCADO ABERTO JR	CURSANDO SUPERIOR	1 ANO COMO OPERADOR DE MERCADO ABERTO TR.	INDICAÇÃO		
	OPERADOR DE RENDAS VARIÁVEIS SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO OPERADOR DE RENDAS VARIÁVEIS PL.	INDICAÇÃO		
	Supervisor de Câmbio (Cargo em Extinção)		ACesso NÃO PERMITIDO			
	TÉCNICO EM PROJETOS DE DESENV. TR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ESCRITURÁRIO OU 03 ANOS COMO AUX. DE INFORMÁTICA III OU DIGITADOR OU 01 ANO EM CARGO REMUNERADO C/ ADIC. OU GRATIF. DE CARGO.	PROC. SELETIVO		

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		CANCELA A DE: 12.03.99

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
IV	ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS JR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE RISCO DE CRÉDITO PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA DE CRÉDITO JR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE MARKETING PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA DE MARKETING JR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA DE ORGAN. E MÉTODOS JR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO JR.	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE TREIN. E DESENV. PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA DE TREIN. E DESENV. JR.	INDICAÇÃO		
	AUDITOR JR	SUPERIOR COMPLETO	5 ANOS DE BANESTADO E 2 ANOS EM CARGO REMUNERADO COM ADIC. OU GRATIF. DE CARGO.	PROC. SELETIVO		
	GERENTE ADMINISTRATIVO AG-PP (A/B/C)	2º GRAU COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS II OU III DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES III OU IV DA CIN.	Pesquisa de Interesse e Avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e Curso FAAD (*).		
	GERENTE DE AGÊNCIA PP-M	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS II OU III DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES III OU IV DA CIN.	Pesquisa de Interesse e Avaliação pela Banca Examinadora da SUREG.		
	GERENTE DE NEGÓCIOS AG-MIP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS II OU III DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES III OU IV DA CIN OU 1 ANO COMO ASSISTENTE GERENCIAL OU ENCARREGADO.	Pesquisa de Interesse e Avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAN (*).	A - 14	A - 19
	GERENTE DE NEG. DE CÂMBIO AG-MP (A e B)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS II OU III DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES III OU IV DA CIN OU 1 ANO COMO ASSISTENTE GERENCIAL OU ENCARREGADO.	Pesquisa de Interesse e Avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAN (*).		
	OPERADOR DE CRÉDITO JR	SUPERIOR COMPLETO	5 ANOS DE BANESTADO E 2 ANOS EM CARGO REMUNERADO COM ADIC. OU GRATIF. DE CARGO.	PROC. SELETIVO		
	OPERADOR DE LEASING PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO OPERADOR DE LEASING JR.	INDICAÇÃO		
	OPERADOR DE MERCADO ABERTO PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO OPERADOR DE MERCADO ABERTO JR.	INDICAÇÃO		
	TÉCNICO EM PROJETOS DE DESENV. JR	SUPERIOR COMPLETO	1 ANO COMO TÉC. EM PROJETOS DE DESENV. TR.	INDICAÇÃO		

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO		
A CARGOS	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		
CANCELA A DE: 12.03.99		

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
V	ANALISTA DE CARGOS E SALÁRIOS SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA CARGOS E SALÁRIOS PL	INDICAÇÃO	A - 17	A - 21
	ANALISTA DE RISCO DE CRÉDITO SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA DE CRÉDITO PL	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE MARKETING SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA DE MARKETING PL	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA DE ORG. E MÉTODOS PL	INDICAÇÃO		
	ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA ECONÔMICO-FINANCEIRO PL	INDICAÇÃO		
	ANALISTA DE TREIN. E DESENV. SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA DE TREIN. E DESENV. PL	INDICAÇÃO		
	ANALISTA COORDENADOR	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO ANALISTA PL	INDICAÇÃO		
	Assistente de Diretor (Cargo em Extinção)	SUPERIOR COMPLETO	ACESSO NÃO PERMITIDO	PROC. SELETIVO		
	ASSISTENTE TÉC. E DE REL. TRABALHISTAS		2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN.	INDICAÇÃO		
	AUDITOR PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO AUDITOR JR.	INDICAÇÃO		
	COORDENADOR OPERACIONAL DE LEASING	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO OPERADOR DE LEASING PL	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAAD (*)		
	GERENTE ADMINISTRATIVO AG-MP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN. OU 3 ANOS COMO ENCARREGADO	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAAD (*)		
	GERENTE ADMINIST. DE CÂMBIO AG-MP (A e B)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN. OU 3 ANOS COMO ENCARREGADO	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAAD (*)		
	GERENTE DE AGÊNCIA PP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN.	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAAD (*)		
	GERENTE DE CENTRAL DE ATENDIMENTO	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN. OU 3 ANOS COMO ENCARREGADO (DA CENTRAL DE ATENDIMENTO, DA CART. COMERCIAL OU DE CÂMBIO)	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE NEGÓCIOS AG-GP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN OU 01 ANO COMO ASSIST. GERENCIAL	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAN (*)		
	GERENTE DE NEG. DE CÂMBIO AG-GP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS III OU IV DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES IV, V OU VI DA CIN OU 01 ANO COMO ASSIST. GERENCIAL	Pesquisa de Interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG e curso FAN (*)		
	OPERADOR DE CRÉDITO PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO OPERADOR DE CRÉDITO JR.	INDICAÇÃO		
	OPERADOR DE LEASING SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO OPERADOR DE LEASING PL	INDICAÇÃO		
	OPERADOR DE MERCADO ABERTO SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO OPERADOR DE MERCADO ABERTO PL	INDICAÇÃO		
	TÉCNICO EM PROJETOS DE DESENV PL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO TÉC. EM PROJ. DE DESENV. JR.	INDICAÇÃO		

RECURSOS HUMANOS

MANUAL BANESTADO

ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO

A CARGOS

PASTA	ASSUNTO
21	11

PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000

CANCELA A DE: 04.01.87

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	F. SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
VI	ASSESSOR DE DIRETOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE ASSESSOR DE DIRETOR NA CN	INDICAÇÃO	A-18	A-24
	AUDITOR COORDENADOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO AUDITOR PL	INDICAÇÃO		
	AUDITOR SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO AUDITOR PL	INDICAÇÃO		
	CHEFE DE MESA DE MERCADO ABERTO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD	INDICAÇÃO		
	CHEFE DE MESA DE OPERAÇÕES DE CRÉDITO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	INDICAÇÃO		
	COORDINADOR TÉCNICO II	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER AS FUNÇÕES DE ASSESSOR DE DIRETOR NA CN	INDICAÇÃO		
	COORDINADOR TÉCNICO DA PRESIDÊNCIA III	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER AS FUNÇÕES DE ASSESSOR DE DIRETOR NA CN	INDICAÇÃO		
	CONSULTOR TÉCNICO DE CÂMBIO II	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER AS FUNÇÕES DE ASSESSOR DE DIRETOR NA CN	INDICAÇÃO		
	CONTROLER III	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	INDICAÇÃO		
	GERENTE ADMINISTRATIVO OP (AV/C)	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN OU 3 ANOS COMO ASSISTENTE GERENCIAL OU SUPERVISOR OU 3 ANOS COMO ENCARREGADO.	Provas de Intermédio e avaliação pelo Banco Examinadora de SURTO e Banco FAVO (?)		
	DIRETOR DE CENTRO DE EDUC. INFANTIL	SUP. COM. ÁREA EDUC. PRÉF. PEDAGOGICA OU ESPEC. EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR	3 ANOS DE BANESTADO OU 3 ANOS DE EXERCÍCIO EM ATIVIDADES AFINS	INDICAÇÃO		
	GERENTE ADMINISTR. DE CÂMBIO AO OP (AV/C)	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN OU 3 ANOS COMO ASSISTENTE GERENCIAL OU SUPERVISOR OU 3 ANOS COMO ENCARREGADO.	Provas de Intermédio e avaliação pelo Banco Examinadora de SURTO e Banco FAVO (?)		
	GERENTE DE AGÊNCIA MP (AV/C)	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	Provas de Intermédio e avaliação pelo Banco Examinadora de SURTO		
	GERENTE DE CÂMBIO AGÊNCIA MP (A+B)	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	Provas de Intermédio e avaliação pelo Banco Examinadora de SURTO		
	GERENTE DE CAPTAÇÃO E DE REPAS FINANC.	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE DEPARTAMENTO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 4 ANOS COMO CHEFE DE SEÇÃO NO DEPTO. ONDE COORDENAR VAGÂNCIA OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE GERENTE DE DEPTO NA CN	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE RISCO E CRÉDITO COORDENADOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 4 ANOS COMO CHEFE DE SEÇÃO NO DEPTO. ONDE COORDENAR VAGÂNCIA OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE GERENTE DE DEPTO NA CN	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE PRODUTO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	PROC. SELETIVO		
	GERENTE DE RISCO E CRÉDITO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CAD OU 3 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES V, VI OU VI DA CN	PROC. SELETIVO		
	OPERADOR DE CRÉDITO SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO OPERADOR DE CRÉDITO PL	INDICAÇÃO		
	TÉC. EM PROJ. DE DESP. COORDENADOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO TÉCNICO EM PROJ. DE DESP. PL	INDICAÇÃO		
	TÉCNICO EM PROJETOS DE DESP. SR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO TÉCNICO EM PROJ. DE DESP. PL	INDICAÇÃO		

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
VII	CONSULTOR TÉCNICO I	SUPERIOR COMPL. PREF. COMPATÍVEL COM A ÁREA DE ATUAÇÃO	3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	CONSULTOR TÉCNICO DA PRESIDÊNCIA II	SUPERIOR COMPLETO COMPATÍVEL COM A ÁREA DE ATUAÇÃO	3 ANOS COMO TÉCNICO DA PRESIDÊNCIA III OU 3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	CONSULTOR TÉCNICO DE CÂMBIO I	SUPERIOR COMPL. PREF. COMPATÍVEL COM A ÁREA DE ATUAÇÃO	3 ANOS COMO CONSULTOR TÉCNICO DE CÂMBIO II OU 3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU DAS CLASSES VII, VIII, IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	CONTROLLER II	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO CONTROLLER III OU 3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE AGÊNCIA GP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO.	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	Pesquisa de interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG	A - 22	A - 27
	GERENTE DE CÂMBIO AGÊNCIA GP (A/B/C)	SUPERIOR COMPLETO.	2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS V OU VI DA CAD OU 2 ANOS EM CARGOS DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	Pesquisa de interesse e avaliação pela Banca Examinadora da SUREG		
	GERENTE DE REPR. E DESENVOLVIMENTO	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS NO EXERCÍCIO DE CARGO DO GRUPO V OU VI DA CAD OU DAS CLASSES VII, VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	SUPERVISOR REGIONAL DE PRODUÇÃO	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS NO EXERCÍCIO DE CARGO COMISSONADO DOS GRUPOS V OU VI, DOS QUAIS, PREF., 01 ANO NO EXERCÍCIO DO PRÓPRIO CARGO DE SUP. REG. DE PROD. OU GER. DE AG. DE MÉDIO OU GRANDE PORTE.	INDICAÇÃO		

ANEXO A

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS

PASTA
21
ASSUNTO
11

PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99

CANCELADA DE: 04.06.97

RECURSOS HUMANOS	
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	
PÁGINA ALTERADA EM: 12.03.99	CANCELA A DE: 04.01.99
PÁGINA 21	ASSUNTO 11

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA ADMINISTRATIVA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
VIII	CHEFE DE GABINETE (PRESI)	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS EM CARGOS DO GRUPO VI OU VII DA CAD. OU DAS CLASSES VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO	A - 24	A - 30
	CONSULTOR TÉCNICO DA PRESIDÊNCIA I	SUPERIOR COMPLETO COM- PATÍVEL COM A ÁREA DE ATUAÇÃO E PÓS-GRADUA- ÇÃO PREF. COMPATÍVEL COM A ÁREA DE ATUAÇÃO	3 ANOS COMO CONSULTOR TÉCNICO DA PRESIDÊNCIA II OU 3 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS VI OU VII DA CAD OU DAS CLASSES VIII OU IX DA CIN.	INDICAÇÃO		
	GERENTE DE AUDITORIA INTERNA GERENTE DE DIVISÃO	SUPERIOR COMPLETO SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO AUDITOR SR OU COORDENADOR. 2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS VI OU VII DA CAD OU ESTAR HABILITADO PARA EXERCER A FUNÇÃO DE GERENTE DE DIVISÃO DA CIN.	INDICAÇÃO INDICAÇÃO		
	SUPERINTENDENTE REGIONAL	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS NO EXERCÍCIO DE CARGO COMISSONADO DOS GRUPOS VI OU VII, DOS QUAIS, PREF., 01 ANO DE EXERCÍCIO NOS SEGUINTE CARGOS: SUP. REG. DE PRODUÇÃO OU GER. DE AGÊNCIA DE GP OU DO PRÓPRIO CARGO DE SUP. REG. EM ÉPOCA ANTERIOR.	INDICAÇÃO		
	ESCRITURÁRIO	1º GRAU COMPLETO	ESTAR OCUPANDO CARGOS DOS GRUPOS I, II, III E IV DA CSM. 2 ANOS COMO DIGITADOR OU AUXILIAR DE INFORMÁTICA I OU II.	PROC. SELETIVO INDICAÇÃO	A - 1	A - 10

LEGENDA

"CAD." - Carreira Administrativa.

"CIN." - Carreira de Informática.

"CSM." - Carreira de Serviços e Manutenção.

"FAN" - Curso de Formação para área de negócios

"FAAD" - Curso de formação para área administrativa

OBSERVAÇÕES:

Para acessar aos cargos destas carreiras, o funcionário deve observar as normas de Recursos Humanos vigente sobre o assunto, bem como as condições estabelecidas pelo edital do processo seletivo e demais procedimentos estabelecidos pela DIDAP. Exigir-se-á também ficha funcional isenta de restrições em vigor.

(*) Caso o indicado não possua o curso de formação específico (FAN ou FAAD) a nomeação ocorrerá em caráter de exceção, desde que a participação e aprovação no respectivo curso, e homologação pela banca examinadora da SUREG.

(Continuação anexo 5)

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		
MANUAL BANESTADO		
PASTA	ASSUNTO	
21	11	
PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000		
CANCELA A DE: 04.01.99		

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA TÉCNICO-CIENTÍFICA						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
I	ASSISTENTE SOCIAL	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO	T - 01	T - 10
	BIBLIOTECÁRIO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENFERMEIRO DO TRABALHO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	JORNALISTA	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	NUTRICIONISTA	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	PSICÓLOGO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ADVOGADO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO	T - 04	T - 16
	ADVOGADO COORDENADOR	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	5 ANOS COMO ADVOGADO NO BEP	PROCESSO SELETIVO		
	ARQUITETO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ATUÁRIO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	CONSULTOR JURÍDICO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	INDICAÇÃO		
	ENGENHEIRO AGRÔNOMO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO CIVIL	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO COORDENADOR	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	5 ANOS COMO ENGENHEIRO NO BEP	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO ELETRICISTA	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO FLORESTAL	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO MECÂNICO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	ENGENHEIRO DE TELECOMUNICAÇÕES	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		
	MÉDICO DO TRABALHO	SUP. COMPLETO (ESPECÍFICO)	NENHUMA	PROCESSO SELETIVO		

OBSERVAÇÕES:

Para acessar aos cargos desta carreira, o funcionário deve observar as normas de Recursos Humanos vigentes sobre o assunto, bem como as condições estabelecidas pelo edital do processo seletivo e demais procedimentos estabelecidos pela DIDAP/DEDEP. Exigir-se-á também ficha funcional isenta de restrições em vigor. A nomeação somente se dará após aprovação em Estágio Probatório de no mínimo 08 (oito) anos no cargo.

RECURSOS HUMANOS	
MANUAL BANESTADO	
PASTA	ASSUNTO
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	
PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99	
FOLHA A DE: XX.XX.XX	

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA						
CLASSES	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍN. AA	MÁXIMA
I	AUXILIAR DE INFORMÁTICA I	1º GRAU COMPLETO	INTERNA: OCUPANTES DE CARGOS DOS GRUPOS I, II, III E IV DA CSM INTERNA: 2 ANOS COMO ESCRITURÁRIO EXTERNA: SEM EXPERIÊNCIA	PROCESSO SELETIVO INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	100	110
II	AUXILIAR DE INFORMÁTICA II	2º GRAU INCOMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO DIGITADOR OU AUXILIAR DE INFORMÁTICA I.	INDICAÇÃO	106	113
	LABORATORISTA MICROGRÁFICO	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS DE SERVIÇOS NO BANESTADO. EXTERNA: 1 ANO COMO LABORATORISTA MICROGRÁFICO.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO PROCESSO SELETIVO E CURSO DE FORM. ESPEC.		
	OPERADOR DE COMPUTADOR JR	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS DE SERVIÇOS NO BANESTADO.	PROCESSO SELETIVO INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		
	TÉCNICO DE TELEMÁTICA JR	2º GRAU COMPLETO (ELETÔNICA / TELECOM)	INTERNA: SEM EXPERIÊNCIA. EXERCER O CARGO DE TÉCNICO DE EQUIPAMENTO MICROGRÁFICO. EXTERNA: 1 ANO COMO TÉCNICO DE TELEMÁTICA (ELETÔNICA/TELECOMUNICAÇÃO).			

RECURSOS HUMANOS	
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	MANUAL BANESTADO
	PASTA 21
	ASSUNTO 11
PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99	CANCELA A DE: XXXXX

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA						
CLASSES	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
III	OPERADOR DE COMPUTADOR PL	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO OPERADOR DE COMPUTADOR JR. 1 ANO COMO OP. DE E.P.D E 1 ANO COMO OPERADOR DE COMPUTADOR JR. 1 ANO COMO OP. DE C.O.M. II E 1 ANO COMO OPERADOR DE COMPUTADOR JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO OPERADOR DE COMPUTADOR.	INDICAÇÃO INDICAÇÃO INDICAÇÃO		
	PROGRAMADOR JR	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS DE SERVIÇOS NO BANESTADO. 2 ANOS COMO TÉCNICO DE DOCUMENTAÇÃO DE SISTEMAS.	CONCURSO PÚBLICO CONCURSO INTERNO E CURSO DE FORM. ESPEC. PROCESSO SELETIVO E CURSO DE FORM. ESPEC.		
	TÉCNICO DE PROC. OPERACIONAIS JR	2º GRAU COMPLETO	EXTERNA: 1 ANO COMO PROGRAMADOR. INTERNA: 2 ANOS DE SERVIÇOS NO BANESTADO.	CONCURSO PÚBLICO PROCESSO SELETIVO E CURSO DE FORM. ESPEC.	1.09	1.16
	TÉCNICO DE TELEMÁTICA PL	2º GRAU COMPLETO	EXTERNA: 1 ANO COMO PROGRAMADOR. INTERNA: 2 ANOS COMO TÉCNICO DE TELEMÁTICA JR OU TÉCNICO DE EQUIP. MICROGRÁFICO. EXTERNA: 3 ANOS COMO TÉCNICO DE TELEMÁTICA.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		

RECURSOS HUMANOS	
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	
MANUAL BANESTADO	
PASTA	ASSUNTO
23	11
PÁGINA ALTER	EM: 07.02.2000
CANCELA A DE: 04.01.99	

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA						
CLASSES	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
IV	OPERADOR DE COMPUTADOR SR	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 3 ANOS COMO OPERADOR DE COMPUTADOR PL EXTERNA: 6 ANOS COMO OPERADOR DE COMPUTADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		
	PROGRAMADOR PL	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO PROGRAMADOR JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		
	TÉCNICO DE PROC. OPERACIONAIS PL	2º GRAU COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO TÉC. DE PROC. OPERACIONAIS JR OU 1 ANO COMO TÉC. PROC. OPERACIONAIS JR E 1 ANO COMO OP. COMPUTADOR JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		
	TÉCNICO DE TELEMÁTICA SR	CURSANDO SUPERIOR	INTERNA: 2 ANOS COMO TÉCNICO DE TELEMÁTICA PL. EXTERNA: 6 ANOS COMO TÉCNICO DE TELEMÁTICA.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO		

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS	PASTA	ASSUNTO
	21	11
PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99	CANCELA A DE: XX.XX.XX	

BANESTADO S.A.					
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA					
CLASSES	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL MÍNIMA MÁXIMA
V	ANALISTA DE PROC. OPERACIONAIS JR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 1 ANO COMO TÊC. PROC. OPERAC. SR OU TÊC. TELEMÁTICA SR OU PROGRAMADOR SR. EXTERNA: 1 ANO COMO ANALISTA DE PROCESSOS OPERAC. OU 6 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	I-15 I-22
	PROGRAMADOR SR	CURSANDO SUPERIOR	INTERNA: 2 ANOS COMO PROGRAMADOR PL. EXTERNA: 5 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	
	TÉCNICO DE PROC. OPERACIONAIS SR	CURSANDO SUPERIOR	INTERNA: 2 ANOS COMO TÉCNICO DE PROCESSOS OPERACIONAIS PL. EXTERNA: 5 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	
	ANALISTA DE PROC. OPERACIONAIS PL	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO ANALISTA DE PROC. OPERACIONAIS JR OU ANALISTA DE SUPORTE JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE PROC. OPERAC. SISTEMAS SUPORTE.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	
VI	ANALISTA DE SISTEMAS JR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 1 ANO COMO PROGRAMADOR SR/TÊC. PROC. OPERAC. SR/TÊC. TELEMÁTICA SR. EXTERNA: 1 ANO COMO ANALISTA DE SISTEMAS OU 6 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	I-18 I-25
	ANALISTA DE SUPORTE JR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 1 ANO COMO PROGRAMADOR SR/TÊC. PROC. OPERAC. SR/TÊC. TELEMÁTICA SR. EXTERNA: 1 ANO COMO ANALISTA DE SUPORTE/PROC. OPERAC. OU 6 ANOS COMO PROGRAMADOR.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO	

ANEXO A

BANESTADO S.A.							
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA							
CLASSES	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL		ANEXO A
					MÍNIMA	MÁXIMA	
VII	ANALISTA DE PROC. OPERACIONAIS SR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE PROC. OPERACIONAIS PL OU ANALISTA DE SUPORTE PL EXTERNA: 6 ANOS COMO ANALISTA DE PROC. OPERAC./SUPORTE/SISTEMAS.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO			I-21 I-28
	ANALISTA DE SISTEMAS PL	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO			
	ANALISTA DE SUPORTE PL	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 2 ANOS COMO ANALISTA DE SUPORTE JR. EXTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE SUPORTE/ SISTEMAS/PROC. OPERACIONAIS.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO			
VIII	ANALISTA DE SISTEMAS SR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS PL EXTERNA: 6 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO			I-25 I-32
	ANALISTA DE SUPORTE SR	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 3 ANOS COMO ANALISTA DE SUPORTE PL EXTERNA: 6 ANOS COMO ANALISTA DE SUPORTE/ SISTEMAS.	INDICAÇÃO CONCURSO PÚBLICO			
IX	ANALISTA CONSULTOR DE INFORMÁTICA	SUPERIOR COMPLETO	INTERNA: 5 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS SR/SUPORTE SR/ PROC. OPERACIONAIS SR.	INDICAÇÃO	I-31	I-38	

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS

PASTA ASSUNTO
21 11

PÁGINA ALTERADA EM: XX.XX.XX

CANCELADA EM: XX.XX.XX

RECURSOS HUMANOS		
ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS		
MANUAL BANESTADO		
PASTA	ASSUNTO	
21	11	
PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99	CANCELA A DE: 21.01.97	

ANEXO A

BANESTADO S.A.				
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE INFORMÁTICA				
CLASSES	FUNÇÕES	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO
F U N	ASSESSOR DE DIRETOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DA CLASSE VII OU OCUPAR CARGOS DAS CLASSES VIII OU IX OU 3 ANOS COMO COORD. DE PRODUÇÃO OU GER. DE CENTRO DE SERVIÇOS OU 2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CARREIRA ADMINISTRATIVA.	INDICAÇÃO
	GERENTE DE DEPARTAMENTO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DA CLASSE VII OU OCUPAR CARGOS DAS CLASSES VIII OU IX OU 3 ANOS COMO COORD. DE PRODUÇÃO OU GER. DE CENTRO DE SERVIÇOS OU 2 ANOS EM CARGOS DOS GRUPOS IV OU V DA CARREIRA ADMINISTRATIVA.	INDICAÇÃO
	GERENTE DE CENTRO DE SERVIÇOS	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS NO EXERCÍCIO DE CARGOS DA CLASSE IV OU 1 ANO OCUPANDO FUNÇÃO GRATIFICADA DA CARREIRA DE INFORMÁTICA.	INDICAÇÃO
Ç Ô E S	ANALISTA COORDENADOR	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS COMO ANALISTA DE SISTEMAS/SUPORE/ PROC. OPERAC. PL OU EXERCER O CARGO DE ANALISTA DE SISTEMAS/SUPORE/PROCESSOS OPERACIONAIS SR.	INDICAÇÃO
	COORDENADOR DE PRODUÇÃO	SUPERIOR COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DA CLASSE III OU 2 ANOS COMO SUPERVISOR DE PRODUÇÃO.	INDICAÇÃO
	TÉCNICO COORDENADOR	CURSANDO SUPERIOR	3 ANOS COMO TÉC. DE TELEMÁTICA PL OU TÉC. DE PROC. OPERACIONAIS PL OU EXERCER OS CARGOS DE TÉC. DE TELEMÁTICA SR OU TÉC. DE PROC. OPERACIONAIS SR	INDICAÇÃO
	SUPERVISOR DE PRODUÇÃO	2º GRAU COMPLETO	3 ANOS EM CARGOS DA CLASSE III.	INDICAÇÃO
	GERENTE DE DIVISÃO	SUPERIOR COMPLETO	2 ANOS COMO GER. DE DEPARTAMENTO OU GERENTE DE CENTRO DE SERVIÇOS OU ASSESSOR DE DIRETOR OU EM CARGOS DOS GRUPOS VI, VII OU VIII DA CARREIRA ADMINISTRATIVA OU 4 ANOS COMO ANALISTA COORDENADOR OU COORD. DE PRODUÇÃO.	INDICAÇÃO

OBSERVAÇÃO:

Para acessar aos cargos desta carreira, o funcionário deve observar as normas de Recursos Humanos vigentes sobre o assunto, bem como as condições estabelecidas pelo edital do processo seletivo e demais procedimentos estabelecidos pela DIDAP/DEDEP. Exigir-se-á também ficha funcional isenta de restrições em vigor.

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO
A CARGOS

MANUAL BANESTADO

PÁGINA 21

ASSUNTO 11

PÁGINA ALTERADA EM: 07.02.2000

CANCELA A DE: 04.01.99

ANEXO A

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE SERVIÇOS E MANUTENÇÃO						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
I	Continuo (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO		S - 01	S - 09
	Servente (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO			
II	Ascensorista (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO		S - 03	S - 11
	Aux. de Serviço (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO			
III	Aux. Seg. Patrim. (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO		S - 07	S - 15
	Telefonista (Cargo em Extinção)		ACESSO NÃO PERMITIDO			
IV	ASSISTENTE DE SERVIÇOS	1º GRAU COMPLETO	1 ANO DE BANESTADO OU 1 ANO EM ATIVIDADES AFINS.	INDICAÇÃO		
	AUXILIAR DE MANUTENÇÃO PATRIMONIAL	4ª SÉRIE DO 1º GRAU	1 ANO DE BANESTADO OU 1 ANO EM ATIVIDADES AFINS.	INDICAÇÃO		
	MOTOCICLISTA (Cargo em Extinção)	1º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO MOTOCICLISTA E CARTEIRA DE HABILITAÇÃO CATEGORIA "A3".	INDICAÇÃO	S - 11	S - 19
	MOTORISTA (Cargo em Extinção)	1º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO MOTORISTA E CARTEIRA DE HABILITAÇÃO CATEGORIA "C".	INDICAÇÃO		

BANESTADO S.A.						
QUADRO DE REQUISITOS DE ACESSO - CARREIRA DE SERVIÇOS E MANUTENÇÃO						
GRUPOS	CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	FORMAS DE ACESSO	FAIXA SALARIAL	
					MÍNIMA	MÁXIMA
V	ASSISTENTE TÉC. DE MANUTENÇÃO	1º GRAU COMPLETO	3 ANOS COMO AUX. DE MANUTENÇÃO PATRIMONIAL OU 3 ANOS EM ATIVIDADES AFINS.	INDICAÇÃO		
	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	2º GRAU COMPLETO (ENFERMAGEM DO TRABALHO)	1 ANO DE SERVIÇOS EM ENFERMAGEM DO TRABALHO.	PROCESSO SELETIVO	S - 18	S - 24
	FIEL DE TRANSPORTE DE VALORES	2º GRAU INCOMPLETO	2 ANOS DE BANESTADO OU 3 ANOS EM ATIVIDADES AFINS.	INDICAÇÃO		
	IMPRESSOR DE OFF SET	2º GRAU INCOMPLETO	2 ANOS DE BANESTADO OU 3 ANOS EM ATIVIDADES AFINS.	INDICAÇÃO		
VI	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO	2º GRAU COMPLETO	2 ANOS COMO TÉCNICO DE MANUTENÇÃO.	INDICAÇÃO		
	ENCARREGADO DE SERVIÇOS	2º GRAU COMPLETO	3 ANOS DE BANESTADO.	INDICAÇÃO		
	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	2º GRAU COMPLETO (PROFIS.)	2 ANOS COMO ASSISTENTE TÉCNICO DE MANUTENÇÃO OU 3 ANOS EM ATIVIDADES AFINS.	PROCESSO SELETIVO	S - 18	S - 28
	TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	2º GRAU COMPLETO (PROFIS.)	2 ANOS DE BANESTADO OU 1 ANO EM ATIVIDADES AFINS.	PROCESSO SELETIVO		

OBSERVAÇÃO:

Para acessar aos cargos desta carreira, o funcionário deve observar as normas de Recursos Humanos vigentes sobre o assunto, bem como as condições estabelecidas pelo edital do processo seletivo e demais procedimentos estabelecidos pela DIDAP/DEDEP. Exigir-se-á também ficha funcional isenta de restrições em vigor.

ANEXO A

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA O ACESSO A CARGOS

PASTA	ASSUNTO
21	11

PÁGINA ALTERADA EM: 04.01.99

CANCELA A DE: XX.XX.XX